

Gazdasági jog II.

Kötelmi jog:

A kötelem fogalma:

Két vagy több személy között mellérendelt jogviszony, amelynél fogva kikényszerítő kötelezettség keletkezik valamely szolgáltatás teljesítésére, ugyanakkor jogosultság a szolgáltatás követelésére.

Szerkezeti elemek:

- Relatív szerkezet
- Relatív szerkezet lazulása
 - populáris actio (közérdekű kereset)
 - termelői felelősség
 - speciális tárgyú szerződések
- Alanyai
 - természetes személyek
 - jogi személyek
 - jogi személyiséggel nem rendelkező formációk
- Tárgya
 - közvetett tárgy: valamely dolog
 - közvetlen tárgy: valamely szolgáltatás, amely a köteles magatartását jelenti
- tartalma: az a joghatás, amely a kötelezett teljesítési kényszerűségben van mindaddig, amíg a jogosult vele szemben követeléssel élhet

A kötelem jellemzői:

- mellérendelt jogalanyok
- követelés és tartozás egysége
 - főkötelezettség + mellékkötelezettség
- pozitív tartalom (adás, tevés, helytállás)
- diszpozitív jelleg
- dinamika
- kötelezettet terhelő vagyoni felelősség
- igényhelyzet

Kötelem keletkeztető tényállások:

- szerződés
- egyoldalú jogügylet
- közhatalmi aktusok
- jogellenes (jogszerű) károkozás
- jogalap nélküli gazdagodás

- aki másnak rovására jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz, köteles ezt az előnyt visszatéríteni
- konjunktív feltételek
vagyoni előny a kötelezettnél
veszteség a jogosultnál
okozati összefüggés és más jogalap hiánya

A jogalap hiánya:

- tartozatlan fizetés
- okafogyott szolgáltatás
 - eredeti jogalap megszűnt
 - kívánt eredmény meghiúsul
- törvénye/ jóerkölcsbe ütköző szolgáltatás
- valaki más dologával jogellenesen rendelkezik

Csonka kötelmek:

Naturalis obligatio – bírósági úton nem lehet érvényesíteni

Az elévülés:

- időmúlás hatása
 - jogvesztő határidő- alanyi jog szűnik meg
 - elévülési határidő- elvész az állami kényszerrel érvényesíthetőség (5év)

Szerződésan:

Két vagy több személy egybehangzó akaratnyilatkozata, amely joghatást vált ki (ráutaló magatartás, szóban, írásban)

A szerződés elemei:

- alanyai:
 - természetes személyek
 - jogi személyek
 - jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb alanyok
- elnevezés: felek, hitelező-adós, jogosult- kötelezett

A konszenzus:

- a joghatást kiváltó akaratnyilatkozatot a másik (több) félnek teljes mértékben el kell fogadnia
- gazdasági tartalom: az adott szolgáltatással vele egyenértékű szolgáltatás álljon szemben

A szerződés elemei:

- tartalma: az adósnak miképpen kell cselekednie ahhoz, hogy nem akárhogy, hanem szerződészerűen teljesítsen
- a szerződés tárgya a szolgáltatás: az a magatartás, amelyet a kötelezett a szerződés alapján tanúsítani köteles

A szerződések joghatása (állami elismertsége):

- támogatja
- eltűri
- tiltja

A szerződési jog alapelvei:

- a szerződési szabadság elvei
 - szerződéskötési szabadság
 - partnerválasztás szabadsága
 - szerződési típuszabadság
 - diszpozitivitás elve

A szerződési szabadság korlátai:

- szerződéskötési kötelezettség
 - felek korábbi konszenzusán nyugvó
 - kogens jogi norma írja elő
- partnerválasztás tilalma
- tartalom szabadság korlátai

A szerződési jog alapelvei:

- egyenértékűség főszabályszerű → követelménye= visszterhesség
- jogszerűen egyensúlyhiányos szerződések
 - ingyenes szerződések
 - kockázati elemet tartalmazó szerződések
 - szerencseszerződések
- jogellenesen egyensúlyhiányos szerződések
 - feltűnő értékaránytalanság
 - tévedés
 - megtévesztés
 - gazdasági erőfölény
 - uzsora

A szerződési jog alapelvei:

- Pacta sunt servanda: a szerződést aszerint kell végrehajtani, ahogy a felek a szerződésben rögzítették
- Clausula rebus sic stantibus: körülményekben történő lényeges változás

A szerződés létrehozása:

- Ajánlat
 - a fél akaratnyilatkozata közvetlenül szerződéskötésre irányul
 - az ajánlattal egybeeső nyilatkozat kölcsönös kötelezettségeket keletkeztet
- Felhívás ajánlattételre

Az ajánlati kötöttség:

- Aki szerződés kötésére ajánlatot tesz, ajánlatához kötve marad, kivéve, ha kötöttségét az ajánlat megtételekor kizárta
- Az ajánlattevő kötöttségének idejét meghatározhatja. Ennek hiányában jelenlévők között vagy telefonon tett ajánlat esetében az ajánlati kötöttség megszűnik, ha a másik az ajánlatot nyomban el nem fogadja. Távollevőnek tett ajánlat esetében az ajánlati kötöttség annak az időnek elteltével szűnik meg, amelyen belül az ajánlattevő kiköti- tekintettel az ajánlatban megjelölt szolgáltatás jellegére.
- A még hatályossá nem vált nyilatkozatot vissza lehet vonni. A visszavonó nyilatkozatnak legkésőbb a visszavont nyilatkozattal egy időben kell a másik félhez érkeznie, illetőleg tudomására jutnia.
- Ha az elfogadó idejében megtett nyilatkozata az ajánlattevőhöz elkésve érkezik, az ajánlattevő köteles a másik felet haladéktalanul értesítenie arról, hogy a szerződés nem jött létre. Ha ezt elmulasztja, a szerződés létrejön.

A szerződés létrejöttének speciális módjai:

- Reálaktus –ráutaló magatartás
- Széleskörű nyilvános ajánlattal – részvénykibocsátás
- Versenytárgyalás – közbeszerzés
- Árverés
- Ászf – általános szerződési feltételek

Az általános szerződési feltétel (blanketta):

- Az a feltétel, amelyet az egyik fél több szerződés megkötése céljából egyoldalúan előre meghatároz, és amelynek meghatározásában a másik fél nem működhet közre
- Az általános szerződési feltételt használó felet terheli annak bizonyítása, hogy a feltétel meghatározásában a másik fél közreműködött.

Az érvénytelenség/ hatálytalanság:

- Érvénytelenség: törvényben meghatározott oknál fogva a szerződés nem alkalmas a kívánt joghatás előidézésére.

- Hatálytalanság
 - érvényes szerződéshez nem fűződik joghatás
 - felfüggesztő/ bontó feltétel

Az érvénytelenség megjelenési formái:

- semmisség
 - bárki hivatkozhat
 - határidő nélkül
 - ipso iure érvénytelen
 - bíróság köteles hivatalból figyelembe venni
- megtámadhatóság
 - érvénytelenség feltételes formája
 - csak sikeres megtámadás esetén válik következtében válik érvénytelenné
 - visszaható hatállyal

A megtámadhatóság és a megtámadás:

A megtámadásra jogosult:

- sérelmet szenvedett fél
- akinek jogos érdeke fűződik hozzá

A megtámadási határidő:

A megtámadást 1 éven belül írásban kell a másik féllel közölni, majd a közlés eredménytelensége esetében haladéktalanul a bíróság előtt érvényesíteni.

A megtámadási határidő megkezdődik:

- a tévedés, megtévesztés felismerésekor
- jogellenes fenyegetés esetében a kényszerhelyzet megszűntekor.

Az akaratban fellelhető megtámadási okok:

- tévedés: aki a szerződés megkötésekor valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, a szerződési nyilatkozatát megtámadhatja, ha a tévedését a másik fél okozta, vagy felismerhette.
- Tévedés: alanyban, tárgyban, tartalomban

A jogi tévedés:

A jogi kérdésben való tévedés címén a szerződési nyilatkozatot akkor lehet megtámadni, ha a tévedés lényeges volt, és a munkakörében eljáró jogi szakértő a felek együttesen adott a jogszabályok tartalmára nézve nyilvánvalóan téves tájékoztatás.

Megtévesztés, jogellenes fenyegetés:

Akit a másik fél megtévesztéssel vagy jogellenes fenyegetéssel vett rá a szerződés megkötésére.

A célzott joghatás hibájában rejlő megtámadási okok:

- Objektív értékaránytalanság
- Ászf megtámadhatósága – közérdekű kereset

Semmisségi okok:

- Akarat hibás
 - cselekvőképesség hiánya vagy korlátozottsága
 - színlelt szerződés
 - fizikai kényszer
- Szerződési nyilatkozat hibái
 - alakszerűség hiánya
 - álképviselő
- Célzott joghatás hibái
 - tilos szerződések
 - jogszabály megkerülésével kötött szerződés
 - jóerkölcsbe ütköző szerződés
 - uzsorás szerződés
 - lehetetlen szerződés

Az érvénytelenség orvosolása:

A szerződéskötés előtt fennállott helyzet visszaállítása.

A szerződésszegés:

- objektív szerződésszegés
 - a felek közreműködése nem releváns
 - szankciók
 - *teljesítés kikényszerítése
 - *értékegyensúly biztosítása
 - *jogviszony megszüntetése
- szubjektív szerződésszegés
 - felróhatóság
 - szankció pl: kártérítés

A szerződésszegés esetcsoportjai:

- kötelezeti késedelem
- jogosulti késedelem
- hibás teljesítés
- lehetetlenülés
- a teljesítés megtagadása

A kötelezeti késedelem:

- ha a szerződésben megállapított vagy a szolgáltatás rendeltetéséből kétségtelenül megállapítható teljesítési idő eredménytelenül eltelt
- más esetekben, ha a kötelezettségét a jogosult felszólításra nem teljesíti
- határnap, határidő
- szolgáltatás rendeltetése
- nem áll fenn késedelem
 - jogosult késedelembe esik
 - határidő módosítása
 - lejárát után teljesítés
 - halasztás
- objektív jogkövetkezmények
 - teljesítés követelése
 - elállási jog
 - késedelmi kamat
- szubjektív jogkövetkezmények
 - kártérítés
 - kárveszély viselése
 - kötbér

A jogosulti késedelem:

- a szerződésszerűen felajánlott teljesítést nem fogadja el
- elmulasztja azokat az intézkedéseket, vagy nyilatkozatokat, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a kötelezett teljesíteni tudjon
- a nyugtát nem állítja ki, illetőleg az értékpapírt nem adja vissza
- a jogosult köteles megtéríteni a kötelezettnek a késedelemből eredő kárát, kiv. ha bizonyítja, hogy a késedelem elhárítása érdekében úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható

A jogosult- függetlenül attól, hogy késedelmét kimentette-e –

- köteles a kötelezett felelős őrzésből eredő költségeket megtéríteni
- éppúgy viseli a dolog megsemmisülésének, elvesztésének vagy megrongálódásának veszélyét, mintha a teljesítést elfogadta volna
- késedelme idejére kamatot nem követelhet
- a jogosult késedelme a kötelezett egyidejű késedelmét kizárja

Szavatossági igények:

- árleszállítás
- hiba kijavítása
- kicserélés
- elállás

A teljesítés megtagadása:

Ha a kötelezett a teljesítést jogos ok nélkül megtagadja, a jogosult választhat a késedelem és a lehetetlenülés következménye között.

A felróható ellehetetlenülés:

- a szolgáltatás a szerződés megkötése után bekövetkezett okból nem teljesíthető
- kötelezettnek felróható
 - jogosult kártérítést követelhet
- jogosultnak felróható
 - kötelezett szabadul a kötelemből
 - kártérítést követelhet

A szerződésszegés közös szabályai:

- a szándékosan, súlyos gondatlansággal, vagy bűncselekménnyel okozott, továbbá az életet, testi épséget, egészséget megkárosító
- aki kötelezettsége teljesítéséhez vagy joga gyakorlásához mást vesz igénybe, ennek magatartásáért felelős
- ha a jogosult a teljesítést a szerződésszegésből igényt utóbb csak akkor támaszthat, ha erre irányuló jogait fenntartotta

A MUNKAVISZONY

A munkaviszony:

- más érdekében
- ellenszolgáltatásért
- függőségben végzett munka

jogilag szabályozott munka- jogilag nem szabályozott tevékenység

függőségben végzett munka – önálló munka

ellenértékként végzett munka – ingyenes munka

szerződésen alapuló munka – közhatalmi aktuson alapuló munka

A munkajog története:

- ókor
 - munkavégzés alapja a rabszolgamunka
 - tulajdonjogi szabályozás
 - bérlet műbérlet
- középkor
 - munkavégzés alapja a jobbágymunka
 - tulajdonjogi szabályozás/ státuszjogok
 - a jobbágnak már volt korlátozott joga
 - „master/ servant” jogviszony

A munkajog születése

- Az ipari forradalom
 - a munkavégzés alapja a tömeges méretű termelés
 - tömeges mennyiségű munkásra és szerződésre volt szükség
 - megjelent a teljes szerződési szabadság
 - a munkajogi szerződések a magánjog részévé váltak

A kizsákmányolás jogi következménye: → kialakul a munkajog

- az állam beavatkozása
- a munkavállalók szervezkedése
- kollektív szerződések
- sztrájkjog

A XX. Századi fejlődés

- a kollektív szerződések fejlődése „befejeződött”
- kezdetben az állam tiltotta, majd tűrte, végül kötelezően betartatta őket
- a kollektív szerződések hatályát kiterjesztették a szakszervezeti tagokon kívülre is

A Nemzetközi Munkajogi Szervezet (ILO)

- egyezmények → ratifikálás
- ajánlások
- határozatok
- egységesítették a munkafeltételeket

A II. világháború után Magyarországon

- kollektív szerződések túlsúlya
- 1951. évi 7. tvr. első Munka Törvénykönyv
 - első átfogó szabályozás
 - „népgazdasági érdek”
- 1967. évi II. tv.
 - alacsony szintű jogszabályok tömege

EU:

- egyenlő elbánás elve- kivéve: nyelvtudás
- esetekben pozitív diszkrimináció
- egységes munkaerőpiac
- nemzeti munkaerőpiac központi ellenőrzése
- tartózkodási jog
- kormányközi egyezmények/ kétoldalú megállapodások

A munkavállalók szabad áramlásának korlátai:

- közszolgálat
- közrend
- közbiztonság
- közegészségügy

A munkajog forrásai:

- 1992. évi XXII. tv.: a Munka törvénykönyve (Mt)
 - versenyszféra
- 1992. évi XXIII. tv.: a Köztisztviselők jogállásáról (Ktv)
 - központi közigazgatási szerv, vagy annak területi szerve
 - helyi ök. Képviselőtestületének hivatala
- 1992. évi XXXIII. tv.: a Közalkalmazottak jogállásáról (Kjt)
 - állami/ helyi ök költségvetési szerv

A kollektív szerződés:

- bármely kérdésről rendelkezhet
- jogszabállyal ellentétes nem lehet
- Mt harmadik részében megállapított szabályoktól eltérhet, ha a munkavállalóra kedvezőbb a feltétel
- Felek megállapodása is eltérhet

A munkajog alapelvei:

- Munkához való jog elve
- Optimális munkafeltételek megteremtésének követelménye
- Képesség szerinti teljesítés követelménye
- Teljesítmény szerinti teljesítés követelménye
- Szociális és kulturális kedvezményezés követelménye
- A munkavállalók vezetésben való részvételének követelménye

Mt hatálya:

- Minden olyan munkaviszonyra mely alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik
- Magyar munkáltató munkavállalója a munkát külföldön, kiküldetésben végzi

Az Mt általános rendelkezései:

- Együttműködési kötelezettség
- Munkavállaló személyiségi jogainak védelme
- Információk közlésének tilalma
- A munkáltató gazdasági érdekeinek védelme

- Jogok rendeltetésszerű gyakorlása
- Egyenlő bánásmód követelménye

A jognyilatkozatok:

Alaki kötöttség nélkül, kivéve

- Munkaviszonyra vonatkozó szabály az alaki kötöttséget elrendelhet pl.: munkaszerződés módosításakor; a munkaviszony megszüntetésekor vonatkozó nyilatkozatoknál; megállapodás megtámadásakor
- A munkavállaló kéri az írásba foglalást

A munkaviszony alanyai: munkavállaló és munkáltató

A munkavállaló:

- A munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki 16. életévét betöltötte
- A korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkaviszonyt
- A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki 18. életévét még nem töltötte be
- Munkaviszonyt létesíthet a 15. életévét betöltő tanuló
 - általános iskolában
 - szakiskolában
 - középiskolában (nappali)
 az iskolai szünet alatt
- A 16 éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges
- A tanköteles fiatal munkavállaló a gyámhatóság engedélye alapján sport-, modell- vagy hirdetési tevékenység keretében a meghatározott feltételektől eltérően is foglalkoztatható

A munkáltató:

A munkáltató az lehet, aki jogképes

- Természetes személy pl: egyéni vállalkozó vagy bármely magánszemély, aki munkát végeztet
- Jogi személy pl: tröszt, egyéb állami gazdálkodó szerv, szövetkezet, jogi személyiségű gazdasági társaság
- Jogi személyiséggel nem rendelkező munkáltatók

A munkáltatói jogok:

- A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni ...

- Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv/ személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára.

A munkaviszony kezdete:

- Konszenzuális elmélet
- Beiktatási elmélet
- Mt szerint: a munkaviszony kezdetét a felek szerződésükben szabadon állapíthatják meg

A tájékoztatási kötelezettség:

- A munkavállaló nem kötelezhető nyilatkozni
 - szakszervezeti tagságáról
 - vagyoni helyzetéről
 - családi állapotáról
- Jogszerű a munkáltató kérdése, ha arra irányul, hogy
 - a munkavállaló volt-e már katona
 - a munkavállaló volt-e már büntetve
 - a munkavállalónak van-e más társaságban érdektelensége
 - a munkavállaló áll-e máshol alkalmazásban

Megállapodás a kötelező tartalomban:

- Eszenciáliák
 - a munkaszerződés szükséges lényeges tartalmi elemei
 - ha ezekről a felek nem állapodnak meg, akkor a munkaszerződés létre sem jön
 - *munkavállaló munkaköre
 - *munkavállaló díjazása: személyi alapbér vagy illetmény
 - *munkavégzés helye
- Naturáliák
 - a munkavégzés természetes elemei
 - olyan elemek, melyekre a felek eltérő rendelkezése hiányában a törvény vonatkozik
 - az ilyen tartalmi elemek nélkül a munkaszerződés érvényes marad
 - (munkaidő, felmondási idő)
- Accidentáliák
 - a munkaszerződés lehetséges elemei
 - olyan elemek, melyeket a felek akaratuktól függően írnak be a munkaszerződésbe
 - az ilyen elemek a munkaszerződésnek nem válnak automatikusan részévé, de ha a felek rendelkeznek róluk, akkor kötelezővé válnak

- módosításuk/ tőlük való eltérés csak a felek egybehangzó akartával lehetséges
- (próbaidő)

A munkaszerződés érvényességi kellékei:

- Írásba kell foglalni
- Írásba foglalás a munkáltató kötelessége
- Az írásba foglalás elmaradása miatt érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkaviszony létesítésétől számított 30 napig

Az érvényesség kötelező tartalmi elemei:

- Személyi alapbér
 - a munkabér egyetlen stabil eleme
 - a viszonyítási alap a kiegészítő juttatás
 - el kell érnie a minimálbért
- Munkakör
 - a meghatározásának módjáról a törvény nem rendelkezik
 - valamely tevékenységi csoport megnevezésével történik
 - a munkakör megnevezésén keresztül körülhatárolható legyen
- Munkahely
 - lehet állandó és változó
 - változó munkahely esetén a munkavállaló bármikor bárhová áthelyezhető

AM könyv: (alkalmi munkavállaló)

- naptári évben max. 120 nap
- ugyanazon munkáltatónál max. évi 90 nap
 - legfeljebb 5 egymást követő napig
 - 1 naptári hónapon belül legfeljebb 15 napig

Tájékoztatási kötelezettség:

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja

- Az irányadó munkarend
- A munkabér egyéb elemei
- A bérfizetés napjáról
- A munkábalépés napja
- A rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, ill.
- A munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól
- Arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e

A munkaviszony időtartama:

- Határozott
- Határozatlan

A pályázat:

- Alapja
 - jogszabály
 - munkaviszonyra vonatkozó szabály
 - munkáltató döntése
- Feltételek/ elbírálás határideje
- Tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel

A próbaidő:

- Munkaviszonyt bármely fél azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti
- Kiköthető határozott és határozatlan idejű munkaviszony esetén is
- Munkaszerződésben kell rendezni
- Max. időtartam 3 hónap
- Alsó határa nincs
- Ha a felek nem állapodnak meg a próbaidő hossza 30 nap

A tanulmányi szerződés:

- Munkáltató
 - támogatást nyújt
- Másik fél
 - tanulmányokat folytat
 - képzettség megszerzése után meghatározott ideig a munkáltatóval munkaviszonyban áll

A munkaviszony megszűnése/ megszüntetése:

- a munkaviszony megszűnésének oka
 - jogi tény
- a munkajogviszonyok a rendeltetésszerű teljesítéssel nem szűnnek meg
- megszüntetés→rendeltetésvesztés
- rendeltetésvesztés oka
 - a munkáltató→működési körben/ szervezeti felépítésben beállt változás
 - a munkavállaló→bármilyen

A történelmileg kialakult felmondási rendszerek:

- kötött
 - abszolút kötött
 - relatívan kötött

- kötetlen

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
- a határozott idő lejártával
- az Mt hatálya alá tartozó munkáltató a Kjt/ Ktv hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra

A munkaviszony megszüntetésének lehetőségei:

- főszabály közös megegyezés
- felmondás
 - rendes felmondás
 - rendkívüli felmondás
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt
- speciális szabály→a határozott időre létesített munkajogviszonynak a határozott idő előtt történő megszüntetése

A határozott idejű munkaviszony megszűnése/ megszüntetése:

- kikötött idő leteltével a szerződésbe foglalt feltétel bekövetkeztével megszűnik
- megszüntetés
 - mindkét fél részéről
 - * közös megállapodással
 - egyoldalúan
 - * rendkívüli felmondással
 - * azonnali hatállyal próbaidő alatt
- a munkáltató nem nevesített módon→ kifizeti a munkavállalónak
 - vagy 1 évre járó átlagkeresetét
 - vagy ha a határozott időből 1 évnél kevesebb van hátra, a hátralévő időre járó átlagkeresetét

A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetése:

- egyértelmű és világos jognyilatkozattal
- meg kell jelölni a munkaviszony megszűnésének időpontját
- általában azonnali hatályú/ átmeneti idő is kiköthető
- a kikötött átmeneti idő hossza→ szabad megállapodás

A rendes felmondás szabályai:

A felmondás általános szabályai

- mind a munkavállalót, mind a munkáltatót megilleti
- egyoldalú jognyilatkozat, amely a jogviszony megszüntetésére irányul

- joghatása→ megindul a felmondási idő
- érvényességéhez6 hatályosságához a másik fél nyilatkozata nem szükséges

A felmondási idő:

- min 30 nap max. 1év
- a 30 napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
 - 3 év után 5 nappal
 - 5 év után 15 nappal
 - 8 év után 20 nappal
 - 10 év után 25 nappal
 - 15 év után 30 nappal
 - 18 év után 40 nappal
 - 20 év után 60 nappal meghosszabbodik

Felmentés a munkavégzés alól:

- új munkahely keresése céljából
- munkavégzés alóli mentesítés
- ideje→ felmondási idő fele
- kiadása→ fele részben a munkavállaló kívánságának megfelelő időben / részletekben

A munkáltatói felmondás külön szabályai:

- indokolni kell, kiv nyugdíjas
- korlátok
- felmondási idő letöltése→ speciális szabályok
- általában végkielégítés jár

A felmondás indoklása:

- munkavállalói felmondás→ nem kell indokolni
- munkáltatói felmondás→ indokolni kell
 - munkavállaló képessége
 - munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása
 - munkáltató működésével összefüggő ok
 indoklás
 - világos
 - valós
 - okszerű
 - rendeltetésszerű joggyakorlás keretein belül

A munkáltatói felmondó nyilatkozat érvényességi kellékei:

A felmondásnak tartalmaznia kell:

- felmondásra irányuló akaratnyilatkozat
- felmondás indokát
- felmondási idő tartalmát
- felmentés lehetőségét/ időtartamát
- a munkavállaló jogérvényesítési lehetőségeit

A felmondási tilalmak:

- betegség miatti keresőképtelenség
- beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés
- közeli hozzátartozó ...

Tilalmi kifogás nem érvényesíthető:

- öregségi, rokkantsági nyugdíj
- további munkaviszony

A felmondási korlátozás:

- korlátozó tényállás → öregségi nyugdíjra való jogosultságot megelőző 5 év
- csak különleges esetben lehet felmondani

A végkielégítés:

- munkáltató rendes felmondás
- munkáltató jogutód nélküli megszűnése
- munkavállaló rendkívüli felmondása
- nyugdíjas- nem jár

A végkielégítési jogosultságba nem számít bele:

- szabadságvesztés
- közérdekű munka
- 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kiv
 - közeli hozzátartozó
 - 10 éven aluli gyermek gondozása, ápolása

A végkielégítés mértéke:

Legalább 3 év esetén 1 havi

Legalább 5 év esetén 2 havi

Legalább 10 év esetén 3 havi

Legalább 15 év esetén 4 havi

Legalább 20 év esetén 5 havi

Legalább 25 év esetén 6 havi átlagkereset összege

A rendkívüli felmondás:

- A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte
- Egyébként olyan magatartás tanúsítása, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi
- Közlés előtt → védekezés
- Határidő
 - Szubjektív
 - * 15 nap
 - Objektív
 - * 1 év
 - * bűncselekmény elévülési idő

A rendkívüli felmondás jogkövetkezményei:

- Munkaviszony a közlés időpontjában megszűnik
- Ha a munkavállaló szünteti meg a jogviszonyt
 - munkáltató köteles annyi időre átlagkeresetet kifizetni, amennyi az alkalmazottnak rendes felmondás/ felmentés esetén járna
 - jár a végkielégítés
 - a felmondásból eredő további kár is érvényesíthető

Eljárás munkaviszony megszűnése/ megszüntetése esetén:

- elszámolás /utolsó munkában töltött napon/
 - ledolgozott időre járó munkabér
 - felmondási idő hátralévő részére járó átlagkereset
 - végkielégítés teljes összege

A munkáltatói jogellenes rendes felmondás:

- ha a munkáltató nem foglalja írásba
- a felmondás okát nem, vagy nem írásban közölte
- a közölt indokok a vele szemben támasztott követelményeknek nem felelt meg
- felmondás tilalomba/ korlátokba ütközik
- rövidebb felmondási idő
- munkáltató nem tartja be a munkavégzés alóli felmentésre, dolgozóval való elszámolásra, végkielégítésre vonatkozó előírásokat

A munkáltató jogellenes rendkívüli felmondás:

- nem foglalta írásba
- indokot nem, vagy nem írásban közölték
- az indok/ magatartás nem felel meg a feltételeknek
- munkáltató elmulasztotta a záros határidőt a rendkívüli felmondási ok gyakorlása

A munkaviszony jogellenes megszüntetése:

- eredeti munkakörben továbbfoglalkoztatás
- bíróság mellőzi, ha a munkáltatótól nem várható el, kiv.
 - rendeltetésszerű joggyakorlás
 - egyenlő bánásmód
 - felmondási védelem
 - szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme
- 2-12 havi átlagkereset kifizetése
- Elmaradt bér/ felmerült kár megtérítése

A munkaviszony munkavállalói jogellene megszüntetése:

- Felmondás esetén nem tölti le a reá irányadó felmondási időt anélkül, hogy a munkáltatóval megállapodott volna
- Rendkívüli felmondás jogát kellő indok nélkül szóban vagy határidőn túl gyakorolja
- Határozott időre létesített munkaviszonyt egyoldalúan megszünteti

A munkavállalói jogellenes megszüntetés következménye:

- Felmondási időre járó átlagkereset
- Ezen túlmenően a munkáltató kárát is követelheti

A munkáltató kötelezettségei:

- Munkabér kifizetése
- Foglalkoztatás
 - munkaszerződés
 - munkaviszonyra vonatkozó szabályok
 - egyéb jogszabályok
- Egészséges/ biztonságos munkafeltételek biztosítása
- Munkaszervezés
- Tájékoztatás/ irányítás megadása
- A munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzésének biztosítása

A munkavállaló kötelezettségei:

- Megjelenési/ jelentkezési kötelezettség
 - az előírt helyen
 - időben
 - munkára képes állapotban
- Rendelkezésre állás
- Munkavégzés elvárható szakértelemmel/ gondossággal
- Együttműködés a munkatársakkal

- Munkavégzés személyesen
- Előkészítő/ befejező munkák elvégzése
- Üzleti titok megőrzése
- Részvétel tanfolyamon, továbbképzésen

Az utasításhoz kötöttség:

- Utasítás
 - munkaviszonnyal összefüggésben
 - utasítási joggal felruházott személytől
 - megfelelő forma
- Köteles megtagadni az utasítást
 - más személy életét/ testi épségét/ egészségét közvetlenül/ súlyosan veszélyeztetné
- Megtagadhatja
 - jogszabályba/ munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik
- Nem tagadhatja meg, de köteles az utasítást adó figyelmét felhívni
 - végrehajtás kárt idézhet elő és a munkavállaló ezzel számolhat
- Utasítás jogszerű megtagadása→továbbra is rendelkezésre állás
- Jogszerű megtagadás→ nincs munkavégzés→ kieső időre távolléti díj

A munkaidő fogalma:

- Azaz időszak, ami alatt
 - a munkavállaló jogosult és köteles munkát végezni
 - a munkáltató köteles és jogosult munkát biztosítani
- Rendes munkaidő
 - azaz időszak, ami alatt a munkaszerződéssel létrejövő munkaköri és egyéb feladatokat rendszeresen el kell végezni
- Rendkívüli munkaidő
 - azaz időszak, amelyben indokolt esetben a munkáltató utasítása szerint a rendes munkaidőn túl kell munkát végezni
- A munkaidő hosszát meghatározhatja
 - törvény, kollektív szerződés, egyéni munkaszerződés, egyedi utasítás

A törvényes munkaidő:

- napi 8 óra a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében
- törvényes munkaidőtől eltérni csak az Mt felhatalmazása alapján lehet
- törvényestől hosszabb munkaidő
 - készenlét
 - a munkavállaló a munkáltató/ tulajdonos közeli hozzátartozója
- törvényestől rövidebb munkaidő
 - a kollektív/ egyéni munkaszerződés állapít meg

- * egészségvédelmi ok
- * gazdasági/ szervezeti ok
- a munkaszerződéssel megállapított törvényesnél rövidebb munkaidő→ részmunkaidő

A munkaidő beosztás általános szabályai:

- munkaidőkeret
 - egyes munkanapokra jutó munkamennyiség meghatározása
 - a meghatározott napi munkaidő munkanapon belüli elhelyezése
- munkaidő beosztás
 - egyenlő
 - egyenlőtlen

A munkaidő beosztása:

- 7 nappal korábban
- Legalább 1 hétre→ ennek hiányában az utolsó munkaidő beosztás az irányadó
- Max napi 12 óra/ heti 48 óra munkaidő
- Készenléti jellegű munkakör→ napi max 24óra/ heti max 72 óra
- Váltásos szolgálat→ napi max 24 óra/ heti max 72 óra

A munkaidő keret:

- Legfeljebb 2 havi/ 8 heti keret
- Kollektív szerződés
 - legfeljebb 4 havi/ 18 heti keret
- Több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés
 - legfeljebb 6havi/ 26 heti keret
- Legfeljebb éves/ legfeljebb 52 heti
 - készenléti jellegű munkakör
 - megszakítás nélküli munkarend
 - több műszakos munkarend
 - idénymunka

A munkaidő munkanapon belüli elhelyezése:

- osztott/ osztatlan munkaidő
- több műszakos munkarend
 - megszakítás nélküli munkarend
- napi pihenőidő biztosítása
- rugalmas munkaidő
 - törzsidő
 - peremidő
- munkaidő beosztás mellőzése

A munkahét:

- heti 2 szabadnap
- ha a munkarend nem teszi lehetővé, akkor heti legalább 48 óra egybefüggő pihenőidő, amibe a vasárnapnak bele kell esnie
- heti pihenőnapok megállapodással kéthetente/ havonta is összevonhatók
- 6 havonta összevonható→ időnymunka, több műszakos, megszakítás nélküli, készenléti munkarend

A rendkívüli munkavégzés:

- Munkaidő-beosztástól eltérően
- Munkaidőkereten felül
- Ügyelet alatti munkavégzés
- Készenlét alatt elrendelt munkavégzés

Ügyelet és készenlét:

- Ügyelet időtartama→ személyi alapbér 40%a
- Készenlét időtartama→ személyi alapbér 20%a
- Ha munkát végez→ rendkívüli munkavégzés→ e szerinti díjazás

A rendkívüli munkavégzés elrendelésének korlátai:

- Csak különösen indokolt esetben
- Munkaszüneti napon kizárólag
 - a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára
 - baleset/ elemi csapás, súlyos kár, az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése/ elhárítása érdekében
- Nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét
- Évenként max 200, kollektív szerződéssel max 300 óra

A rendes pihenőidők:

- Munkaközi szünet
 - 6 óra után 20 perc szünet
 - Minden további 3 óránként jár
- Napi pihenőidő→ legalább 11 óra
- Heti pihenőnapok
- Munkaszüneti napok= állami ünnepek
- Rendes szabadság
 - Alap-
 - Pótszabadság

A rendes szabadság kiadása:

- Időpontját a munkáltató határozza meg
- Az alapszabadság 1/4ét a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni
- Igénybejelentés 15 nap
- Esedékességének évében kell kiadni
- Kivételesen fontos gazdasági érdek
 - legkésőbb a tárgyévet követő év jun. 30ig
 - kollektív szerződés → dec. 31ig
- Betegség/ más elháríthatatlan akadály
 - akadályoztatás megszűnésétől számított 30 napon belül

A rendes szabadság kiadása:

- 2nél több részletben csak a munkavállaló kérésére
- Kiadásának időpontját legkésőbb a szabadság kezdete előtt 1 hónappal közölni kell
- A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát kivételesen fontos érdekből megszakíthatja