

A tipikus munkaviszony meghatározó jegyei¹

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL	2
A TIPIKUS MUNKAVISZONY MEGHATÁROZÓ JEGYEI.....	9
I. Munkaszerződés.....	10
II. Tájékoztatás	13
III. Munkaköri leírás	13
III./1. Munkaköri leírás tartalmi elemei.....	14
IV. Tipppek és jótanácsok.....	16

¹Utolsó frissítés: 2020.08.31. napján hatályos jogszabályok és 2020.09.21. napján hatályos járványügyi szabályok szerint

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL²

2020. szeptember 21-étől mindenki köteles – a hatodik életévét be nem töltött kiskorú kivételével – orvosi maszkot, munkavédelmi maszkot, illetve textil vagy más anyagból készült maszkot (a továbbiakban együtt: maszk) **olyan módon viselni, hogy az az orrot és a szájat folyamatosan elfedje, valóban maszkot kell viselni, nem elég például sállal vagy kendővel eltakarni a száját** a tömegközlekedési eszközökön, illetve a várakozás során, az üzletekben (vendéglátó üzlet vendégeit kivéve), kulturális rendezvényeken (fellépők kivételével), moziban, múzeumokban, könyvtárakban, színházakban, közösségi színtereken, levéltárakban, ügyfélfogadó helyiségekben (közigazgatási szerv, posta esetében, illetve egyéb olyan ügyintézési helyiségben, ahol rendszeresen 5 főnél többen várakoznak).

Az egészségügyi intézményekben ugyancsak kötelezővé tették a maszkviselést (kivétel: betegek kórteremben), a szociális intézményekben pedig a dolgozóknak akkor kell maszkot hordaniuk, ha az ellátottakkal érintkeznek (közvetlenül, vagy tartósan 1,5 méteren belüli távolságban). Az intézményi ellátottaknak a közösségi programok során lehetőség szerint ugyancsak maszkot kell viselniük.

A felelősség az üzemeltetőké, az ő kötelezettségük a fentiek betartatása (szankciók előírásával, tömegközlekedésből,

² 431/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a járványügyi készüeltségi időszak védelmi intézkedéseiről

látogatásból kizárással), amelyet a kormányhivatalok és a kereskedelmi hatóság köteles ellenőriznek.

A kereskedelmi hatóság számos szankciót alkalmazhat:

1. a kötelezettség első alkalommal történő megszegése esetén **figyelmeztetést** alkalmaz,
2. a kötelezettség második alkalommal történő megszegése esetén **100.000 forinttól 1.000.000 forintig** terjedő bírságot szab ki,
3. a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén az üzletet, illetve a helyiséget legalább **3 napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**,
4. a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget legalább a **kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**.

A szankciók azonos napon több egymást követő ellenőrzés alkalmával is kiszabható.

A szankció nem alkalmazható, ha az üzemeltető a szükséges intézkedéseket megtette a jogellenes helyzet felszámolása érdekében, így különösen ha

1. a jogsértő személyt felszólította távozásra,
2. a jogsértő személy kiszolgálását megtagadta, és
3. azt követően, hogy a jogsértő személy a távozásra történő felszólításnak nem tett eleget, a rendőrséget értesítette.

Speciális szabályok alkalmazandóak az oktatási intézményekben (belépés korlátozása, testhőmérséklet mérés), valamint a zenés, táncos rendezvények esetében, illetőleg a vendéglátó üzletek nyitva tartására.

2020. szeptember 21-étől a zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott, a zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti zenés, táncos rendezvény (a továbbiakban: rendezvény) – függetlenül annak nyilvános vagy nem nyilvános, valamint alkalmi vagy rendszeres jellegétől – abban az esetben tartható meg, ha a rendezvény helyszínén a jelenlévők létszáma – beleértve az ott foglalkoztatott személyeket – egy időben nem haladja meg **az 500 főt.**

A rendezvény helyszínén – az ott foglalkoztatottak kivételével – 23.00 óra után 06.00 óráig tilos tartózkodni.

Szintén szeptember 21-étől a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tilos tartózkodni, kivétel: a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az élelmiszer elvitelre történő megrendelése és átvétele, valamint a vételár megfizetése céljából és időtartamára megengedett a tartózkodás.

Szeptember 19-ével hatályát veszítette ugyanakkor a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseiről szóló 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet.

Utazási korlátozások³

A járványügyi készültségi időszak **utazási korlátozásairól** szóló 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a)–c) pontjában, valamint 7. § (3) bekezdés b) pontjában a „14” szövegrész helyébe a „10” szöveg lép, azaz a magyar állampolgárok Magyarországra történő belépésének

³ 432/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseivel kapcsolatos módosításáról

szabályai keretében, ha a magyar állampolgár esetében az egészségügyi vizsgálat fertőzés gyanúját nem állapítja meg, és

- a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 10 napra hatósági házi karanténban,
- a nem külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban,
- a külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban

kerül elhelyezésre.

Az engedélyes a Magyarországra való belépés során egészségügyi vizsgálaton eshet át, amelynek tűrésére köteles,

- akinél az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem merül fel, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.

A térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról⁴

Az influenza megbetegedés elleni védőoltáshoz oltóanyag a 2020. és 2021. évben térítésmentesen igényelhető. (2020. október 1-jén lép hatályba).

⁴ 433/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997. (XII. 23.) Korm. rendelet módosításáról

Az a személy, aki a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot térítés ellenében veheti igénybe, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában legfeljebb az alább meghatározott díj fizetésére kötelezhető:

17. Járványügyi készültség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR módszerrel történő kimutatására vonatkozó vizsgálat díja	17 000 Ft
18. Járványügyi készültség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavétel díja	2 500 Ft

Ez nem alkalmazható abban az esetben, amikor az Ebtv. szerinti biztosított a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot az Egészségbiztosítási Alap terhére veszi igénybe. (2020. szeptember 21-étől hatályos)

Amennyiben a tesztelést házi orvos, kórház vagy hatóság rendeli el protokoll alapján, akkor továbbra sem kell majd fizetni. A hatósági ár azokra vonatkozik, akik önszántukból kérnek PCR-tesztet.

Eljárásrend az új koronavírussal kapcsolatban⁵

A Nemzeti Népegészségügyi Központ új eljárásrendet adott ki arról, hogyan kell kezelni a koronavírusos betegeket, a gyanús eseteket és a kontaktokat. 2020. szeptember 21-től a

⁵ Nemzeti Népegészségügyi Központ Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírussal kapcsolatban (követendő járványügyi és infekciókontroll szabályok) 2020. szeptember 21.

házi orvos PCR-teszt nélkül is koronavírus-fertőzöttnek minősítheti azt, aki a fertőzés tüneteit mutatja: tehát köhög, láza, vagy nehézlégzése van, esetleg az ízérzés hiánya vagy zavara jelentkezik.

PCR-tesztet csak akkor kötelező kérni, ha a páciensnek koronavírusra utaló tünetei vannak, és emellett

- az előző 14 napban koronavírus-fertőzött területen járt,
- vagy az előző 14 napban szoros kapcsolatban volt megerősített vagy valószínűsített fertőzöttel,
- vagy járó- illetve fekvőbeteg-ellátásra szorult,
- vagy közvetlen betegellátásban részt vevő egészségügyi dolgozó,
- vagy az előző 14 napban olyan bentlakásos intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol a kockázati csoportba tartozó személyeket gondoznak.

Akit a házi orvosa csak a tünetei alapján minősít fertőzöttnek, de nem tesztelnek, azt csak az orvos utasíthatja otthoni elkülönítésre, de nem kerül hatósági házi karanténba.

A pácienseket három csoportba sorolják:

- gyanús eset az, aki köhög, láza van, nehéz a légzése vagy hirtelen elvesztette a szaglását, ízlelését, vagy az orvosa úgy ítéli meg, hogy fertőzésgyanús,
- valószínűsített eset az, aki a fenti kritériumokon kívül az előző két hétben szoros kapcsolatban volt fertőzöttel, vagy olyan bentlakásos intézmény lakója, dolgozója, ahol járvány zajlik, illetve az, akinél a fertőzésre jellemző radiológiai eltérés kimutatható,
- megerősített eset pedig az, akinél klinikai mintában kimutatták a SARS-CoV-2-t.

Új szabály, hogy a kontaktkutatás során a fertőzőtől szoros kontaktusba került személyeknél csak akkor kötelező a PCR-teszt, ha az egészségügyi ellátórendszerben vagy a tartós ápolási és gondozási intézményekben ellátottak vagy dolgoznak.

A kontaktok esetében a járványügyi megfigyelés új időtartama 10 nap, és nem helyettesíthető két negatív PCR-teszttel.

Hitelfizetési moratórium

Január elsejétől további 6 hónappal meghosszabbítják a hitelmoratóriumot:

- gyermeket nevelő családok esetében a gyermekek számától függetlenül,
- a nyugdíjasok,
- munkanélküliek,
- közfoglalkoztatottak számára,
 - ezekben az esetekben nem kell kérni a moratóriumot, hanem automatikus, akkor kell jelezni, ha nem akarnak élni vele, ha a moratórium lehetősége ellenére fizetni szeretnének,
- vállalkozások számára akkor, ha bevételük több, mint 25%-kal csökkent és kérik,
 - ebben az esetben kérni kell a moratóriumot, nem automatikus, jelezni kell, ha élni kívánnak vele.

A TIPIKUS MUNKAVISZONY MEGHATÁROZÓ JEGYEI

Az atipikus foglalkoztatási módok közös pontja, hogy eltérnek a tipikus jogviszonytól valamilyen módon. Ez megnyilvánulhat többek között önfoglalkoztatásban, rugalmas munkaidőben, eltérő rendelkezésre állásban végzett munkában vagy idényszerűen végzett munkában. Az atipikus foglalkoztatási módok jogi szabályozása is eltér a Munka törvénykönyvében leírt „általános” szabályoktól.

Az elmúlt években végbement munkaerőpiaci, valamint a huszonegyedik századi társadalmi és technológiai változások hatására a rugalmas vagy atipikus foglalkoztatási formák aránya Magyarországon is egyre jobban terjed.

Az információtechnológiai fejlődés és globalizáció jelensége miatt az emberek közötti kapcsolattartási módok alapvetően megváltoztak. Ez a változás nemcsak az emberek magánéletében, szociális szinten jelenik meg, hanem alapvetően befolyásolja a társadalom és a gazdaság felépítését is.

A fejlődés kihat a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyra is, egyik oldalról technikailag könnyebbé téve bizonyos atipikus foglalkoztatási módok terjedését. Másik oldalról a munkáltatók és a munkavállalók munkához való hozzáállása is megváltozott az utóbbi időkben. Utóbbi főként a fiatalok kapcsán jelenik meg, akiknek munkavégzéssel kapcsolatos elvárásai eltérnek a korábbi generációkétól. Ezek az új elvárások szintén kedveznek a rugalmasabb, atipikus munkavállalási formáknak.

Az új technológiák a munkáltatók életét is jelentősen befolyásolják, egyre nagyobb hangsúly kerül a költséghatékonyság mérésére, valamint az ennek megfelelő optimális munkavégzésre. Napjainkban a rendelkezésre álló

adattömeg egy-egy cég életében hatalmasra nőhet, ezek az adatok elősegítik a tervezést és a munkaszervezést.

Összességében a munkaerőpiacon egyre nagyobb igény jelentkezik a munkavállalók alkalmazásának rugalmassága iránt, a versenyképesség megőrzése érdekében. Míg az újabb generációk életviteli sajátosságai szintén elősegítik az atipikus foglalkoztatási formák terjedését.

A „hagyományos” vagy tipikus munkaviszony alapvetően a munkaerőpiacon leginkább elterjedt alkalmazotti munkavégzésre utal. Ebben az esetben a munkáltató a munkavállalóval egy nyílt időre szóló, reggeltől estig tartó munkanapokon történő munkavégzésre szerződik. A munkavállaló feladatai jól körülhatárolhatóak és folyamatosan, visszatérően ismétlődnek.

A Munka törvénykönyve meghatározása alapján a munkaviszony létrejöttének alapvető feltétele munkaszerződés megkötése a felek között. Ezt törvényi kötelezettség alapján egy tájékoztatás és egy munkaköri leírás egészítheti ki. Jelen fejezetben ezen három dokumentum alapvető tulajdonságai kerülnek bemutatásra.

I. Munkaszerződés

A munkaszerződés alapvetően egy megállapodás két fél között, amely alapján a munkavállaló bér fizetése fejében egy bizonyos munka elvégzésére vállalkozik. A munkaszerződés legfontosabb elemei: a munkakör, a munkabér, valamint a munkavégzés helyének és idejének meghatározása.

Ennek megfelelően a munkakörben és a munkabérben való közös egyetértés nélkül a munkaszerződést nem lehet megkötni.

A munkavállalónak a munkában töltött idő egységére megállapított bérének, azaz órabérének vagy havi bérének el kell érnie a jogszabályban megállapított kötelező legkisebb munkabér összegét (ez a munkakörtől függően a minimálbér vagy a garantált bérminimum összege).

A munkaszerződés érvényességéhez ezen túl is bizonyos alaki és tartalmi feltételek megléte szükséges. A magyar jogban a munkaszerződést írásba kell foglalni, ugyanakkor a szóban megkötött munkaszerződés is érvényes, kivéve, ha a munkavállaló a munkába állást követő 30 napon belül hivatkozik az írásbeliség hiánya miatti érvénytelenségre. Továbbá a munkaszerződés írásba foglalása a munkaviszony kereteinek pontos meghatározása és a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeinek későbbi bizonyítása, illetve az arra való hivatkozás szempontjából bír jelentőséggel.

A munkakörben való megállapodás a fentiekben túl azért is fontos, mert a munkavállaló egyéb munkával csak külön munkáltatói utasítás alapján, ideiglenesen foglalkoztatható. A munkáltató számára nem célszerű azonban magában a munkaszerződésben tételesen felsorolni az ellátandó feladatokat, mivel ebben az esetben az összes elem módosításához közös megegyezés szükséges, míg a munkáltató a változó körülményeknek megfelelően a munkaköri leírást egyoldalúan is módosíthatja a későbbiekben.

Szintén nélkülözhetetlen annak eldöntése, hogy határozott vagy határozatlan időre jön létre a szerződés. A munkaszerződések atipikus esete a határozott idejű szerződés, amelyről részletesebben is szó lesz a későbbiekben. A munkaviszony kezdetének napját is meg kell határozni, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap lesz.

A munkavégzés helye is alapvető eleme a szerződéseknek. Ha a munkahely nem kerül megjelölésre, akkor munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját a munkavállaló szokás szerint végzi. Az atipikus foglalkoztatási viszonyok jelentős részében a munkavégzés helye nem fix helyhez kötött.

A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ez a munkanapokon, hétfőtől-péntekig napi nyolcórás, heti negyvenórás munkavégzést jelenti.

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is kiköthetnek. A próbaidő alatt bármely fél indoklás nélkül, azonnali hatállyal felmondhatja a munkaviszonyt minden negatív következmény nélkül.

A koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.⁶

⁶ 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készségről

II. Tájékoztatás

A munkáltató írásbeli tájékoztatást ad a munkavállaló részére legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül.

Ennek a tájékoztatásnak az alábbiakat kell tartalmaznia a jogszabály szerint:

- a napi munkaidő mértékét,
- az alaphéren túli munkabér és esetleges egyéb juttatások módját,
- a munkabérről való elszámolás módját, a munkabérfizetés gyakoriságát, a kifizetés napját,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezését,
- a munkakörbe tartozó feladatokat (azonban, ha a munkáltató a munkakör leírását a munkavállaló részére külön, írásban kiadott munkaköri leírásba foglalja, akkor elegendő erre az okiratra utalni ennél a résznél),
- a szabadság mértékét, számításának és kiadásának módját,
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályait,
- valamint tájékoztatást arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e vagy sem.

III. Munkaköri leírás

A munkaszerződés megkötése kapcsán kiemelt szerepe van a munkaköri leírásnak, ugyanis ez a dokumentum határozza meg a munkavállaló napi munkavégzésének menetét.

A leírás tartalmazza, hogy ki a közvetlen főnökünk, akinek az irányítása mellett a munkát végezzük majd. Tartalmazza továbbá a napi munkavégzés feladatait és hogy ezek elvégzéséhez milyen háttérre (pl.: végzettségek, képesítések, kompetenciák) lesz szükség. Nagyon fontos, hogy a leírás alapján határozható meg a felelősségi kör is, azaz a munkavégzés során miért válik a munkavállaló számonkérhetővé. Egyes atipikus foglalkoztatási módok kapcsán megjegyzendő, hogy a leírás vagy a munkaszerződés tartalmazza a teljesítménymérés módját is. Ennek a teljesítménybérezés vagy az egyes munkahelyi bónuszok kapcsán fontos szerep juthat.

A munkaköri leírások az alábbi elemeket tartalmazzák, ugyanakkor a munkáltató méretétől, szervezésétől és a munkától függően nem minden munkaköri leírás tartalmaz minden elemet.

III./1. Munkaköri leírás tartalmi elemei

1. A munkakör megnevezése és a munkaköri kód (FEOR)

Ennek meg kell egyeznie a munkaszerződésben a felek közös akaratával megállapított munkakörrel.

2. A munkakör besorolási kategóriája

Ez a munkakör helyét jelöli ki a szervezeti hierarchiában, így a közvetlen felettest, helyettesítő személyt és az esetleges közvetlen beosztottakat.

3. A munkakör célja

A munkakör tömör megfogalmazása, amely meghatározza azt is, hogy erre a munkakörre miért van szükség a munkáltatónál.

4. Feladatok és felelőségek

A munkaköri leírás lényegi része, amely legalább 5-8 jól körülírt feladatot és felelősségi kört tartalmaz. A munkavállaló érdeke, hogy ez a rész minél részletesebben kerüljön meghatározásra, hogy a későbbiekben pontosan azt a munkát végezze, amelyben megegyeztek. Minél kevesebb információ szerepel itt, annál könnyebben terjesztheti ki a munkáltató a napi munkavégzési feladatokat. Célszerű csoportosítani a különböző feladatokat és felelősségi köröket. Gyakori, hogy a feladatok és a felelőségek sorrendje egyben fontossági sorrendet is felállít. Azonban a részletes felsorolás sem jelenti azt, hogy eseti jelleggel nem bízható egyéb feladat a munkavállalóra. Ha a munkaköri leírást nem tartalmazza a munkaszerződés, akkor az egy egyoldalú tájékoztatás, így annak tartalmát a munkáltató egyoldalúan is módosíthatja. Azonban a munkáltatónak ez esetben sincs lehetősége arra, hogy olyan mértékben alakítsa át az abban szereplő feladatokat, hogy azzal megváltoztassa a munkaszerződésben szereplő munkakört.

5. A munkakör betöltésének követelményei és a szükséges személyes tulajdonságok

Ez a rész határozza meg, hogy a munkakör betöltéséhez milyen iskolai végzettség szükséges. Abban az esetben, ha a munkavállaló még nem rendelkezik a szükséges képzettséggel (amennyiben ez nem jogszabályi kötelezettség), akkor érdemes kitérni a munkáltatóval a megszerzésének menetére is. Fel kell térképezni, hogy a munkáltató miben várhat fejlődést, és ehhez milyen erőforrásokat nyújt, például tréning, tanulmányi szerződés, nyelvoktatás. Szintén a részét képezi a leírásnak a munkavégzéshez szükséges személyes készségeknek, képességeknek és kompetenciáknak a leírása.

6. Teljesítménymutatók

A munkavégzés eredményét a munkáltató különböző eszközökkel követheti (pl.: árbevétel, eladott termékek száma, új ügyfelek száma). A munkavállaló oldaláról fontos végiggondolni, hogy ezek mennyire alkalmasak az egyén munkavégzésének mérésére és tájékozódni arról, hogy mire lesznek a mutatók majd kihatással (pl.: előmenetel, bónuszok, teljesítménybér).

IV. Tippek és jótanácsok

Mindenekelőtt törekedni kell arra, hogy mindegyik dokumentum – munkaszerződés, tájékoztató és munkaköri leírás – tartalma világos és könnyen áttekinthető legyen. A megfogalmazás a lehető legkevesebb szóval történjen meg, mivel a rövid, pontos kifejezések egyértelműbbek. Munkavállalóként a szerződést figyelmes elolvasás, megértés után érdemes elfogadni. Minden felmerülő kérdést az aláírás előtt kell tisztázni a potenciális munkáltatóval, így annak tartalmát tekintve nincs a továbbiakban félreértés.

Sok munkaszerződés tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy a munkaköri leírás a munkaszerződés részét képezi. Mint ahogy azt már a fentiekben láthattuk, ebben az esetben a munkaköri leírás a munkaszerződés részét képezi, így szerződéses elemként a későbbiekben nem módosítható egyoldalúan a munkáltató által.

Problémás lehet a munkaidő „heti 40” órában történő megállapítása is, hiszen a munkaidő nem lesz minden egyes héten 40 óra, például a munkaszüneti napokhoz kapcsolódó szabadidő ledolgozása kapcsán mostanában igen gyakori a szombati munkavégzés. Az ilyen kikötés könnyen okozhat kellemetlenséget, ha adott héten a heti 40 óránál hosszabb munkavégzési időt kíván a munkáltató elrendelni. Tekintettel arra, hogy maga a Munka törvénykönyve is általános teljes

napi munkaidőben történő foglalkoztatást ír elő arra az esetre, ha a felek külön nem állapodnak meg, megfontolandó az erről való rendelkezés elhagyása a munkaszerződésből, egy kevésbé jól kidolgozott meghatározás alkalmazása helyett.

További kérdésként merül fel, hogy mennyiben érdemes az adatvédelmi, titoktartási kérdéseket a munkaszerződésben rendezni. Ezek komplexitásából adódóan, főként az új európai uniós adatvédelmi rendelet hatályba lépése óta érdemesebb ezeket a kérdéseket szabályzatokban, illetve külön megállapodásokban részletesen szabályozni.

Szintén gyakori hiba, hogy a versenytilalmi kikötések is azonosak a cég munkavállalóra nézve. Munkáltatói érdekek azonban a különböző munkakörökhöz kapcsolódóan eltérőek lehetnek. Így hasznos a versenytilalmi megállapodások egyéniesítése is.

A munkaszerződés megkötése után gyakran alakul ki olyan helyzet, amelynek hatására változik a munkakör, vagy annak megnevezése is, vagy csak egyes feladatok tekintetében. Azonban a munkaszerződés kötelező elemét képező munkakört egyoldalúan nem lehet megváltoztatni, az csak a munkavállaló beleegyezésével történhet.