

4.3. Munkaszerződés módosítása

Gyakran előfordul, hogy a munkaviszony létesítésekor fennállott helyzet-hez képest a munka feltételeiben, a felek kapcsolataiban fontos változtatá-sokra van szükség. Ezt akár a munkáltatónál, akár a munkavállalónál be-következett körülmények indokolhatják (pl. a munkavállaló munkájára egy időtől más munkakörben vagy munkahelyen van szükség, illetőleg a változtatást a munkavállaló egészségi állapota teszi indokolttá).

Nem minden változás jelenti azonban a munkaviszony módosítását. A változtatás igénye ugyanis az esetek egy részében bár fontos, de ez a mun-kaviszony létesítésével szinte együtt jár, amikor is kisebb jellegű változtatá-sok végrehajtására van csupán szükség (pl. a munkáltató csupán rövid időre osztja be a munkavállalót munkakörén vagy a munkahelyén kívül végzendő munkára, túlmunkára kötelezi stb.)

Ami már most az új szabályozást illeti, maga a törvény nem szól magáról a szerződés módosítás mibenlétéről. Ráadásul a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályainak (Mt. 53. §) leegyszerűsítése folytán ezekből sem kap a jogalkalmazó kellő információt. Jórészt tehát csak a kialakult gyakorlat tapasztalatai állnak rendelkezésére. **A módosítás fogalomkö-rébe csak azok az esetek tartoznak, amikor a változtatás a munkaviszony valamely lényeges elemét (pl. a munkavállaló munkakörét, munkabérét) érinti és a változtatás viszonylag jelentős (végleges jellegű vagy hosszabb időre szól).**

Az új Mt.-nek a munkaszerződés módosításáról szóló szabályai a módosí-tás végrehajtásának kétféle esetéről rendelkeznek: arról, amikor ez a felek megegyezésével történik, és arról, amikor erre valamilyen jogszabályi ren-delkezés alapján kerül sor.