

HÍRLEVÉL AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVRŐL

Vezetői összefoglaló

2012. július 1-étől hatályba lép az új munka törvénykönyv (2012. I. tv., a továbbiakban: „új Mt.”). Ez ebben foglalt szabályozás, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszere alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ.

A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben főszabály szerint kétoldalúan diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviselések) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit.

Az új törvény megalkotásakor a célok között szerepelt továbbá a munkajogi szabályok alkalmazásának egyszerűsítése, áttekinthetőségének javítása, a foglalkoztatás ösztönzése.

Az alábbi vezetői összefoglalóban a legfontosabb újdonságokat ismertetjük, amelyet később részletesen ismertetünk.

- JOGVÁLASZTÁS:** 2012. július 1-től ugyanis a munkaszerződés tekintetében **a feleket megilleti a jogválasztás lehetősége**, ennek feltétele, hogy a jogválasztásnak kifejezettnek kell lennie vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie (lásd I.2. Területi hatály).
- ÚJ FOGALMAK:** Az új Mt. a korábbinál lényegesen **nagyobb hangsúlyt fektet az alapfogalmak meghatározására** is, melyeket a feleknek szem előtt kell tartaniuk a munkaviszony fennállása alatt és azzal összefüggésben (lásd II. Alapfogalmak).
- A MUNKÁLTATÓ JOGOS GAZDASÁGI ÉRDEKE:** Az új Mt. továbbá **fokozott hangsúlyt fektet a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmére**, a főszabály lényegében változatlan azonban, ez a követelmény ezután nemcsak a munkavállaló munkaidőn belüli tevékenységére terjed ki, hanem munkaidőn kívüli tevékenységére is (lásd II. 1. A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét szolgáló rendelkezések).
- MUNKAVÁLLALÓ SZEMÉLYI JOGAI KORLÁTOZÁSA:** Az új Mt. **külön kiemeli, hogy a munkavállaló személyi jogai kizárólag abban az esetben korlátozhatóak, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos**. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Az Mt. új szabálya rögzíti a munkáltató ellenőrzési jogának törvényi korlátait is. Ezzel összefüggésben az új Mt. beépíti a törvénybe az elvárhatóság fogalmát. (lásd II.2. A munkavállaló személyhez fűződő jogainak korlátozhatósága).
- JOGNYILATKOZATOK:** A munkaviszony fennállása alatt tett **jognyilatkozatoknál is jelentős változás figyelhető meg**. Meghatározó újdonság az ún. egyoldalú kötelezettségvállalást tartalmazó nyilatkozat szerepének kibővítése. A korábbihoz jóval hangsúlyosabb szerepet kapnak a felek megállapodásai (tipikusan a kollektív szerződés és a munkaszerződés), illetve kivételes esetekben a fél egyoldalú jognyilatkozata. (lásd II. 4. jognyilatkozatok)
- A MUNKASZERZŐDÉS LÉTREJÖTTE ÉS TARTALMA:** **A munkaszerződés létrejöttéhez és tartalmához is több lényeges változást fűzött a jogalkotó** (lásd III. Munkaszerződés létrejötté és teljesítése):
 - elsőként **beemelte az elállás intézményét**, mely szerint a felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszak alatt a munkaszerződéstől

elállhatnak, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna (lásd III.1. Munkaszerződés létrejötte-elállás).

- a hatályos törvénnyel ellentétben az új Mt. **a munkaszerződés mellőzhetetlen tartami elemeként az alaphért és a munkakört határozza meg csupán** (lásd III. 3. Mellőzhetetlen tartalmi elemek).
- **az új Mt. szakít a korábbi gyakorlattal a munkaviszony létesítésének jogalapja kizárólag a munkaszerződés lehet** (lásd III.2. A munkaszerződés jogalapja).
- az új Mt. **a határozatlan idejű munkaviszonyt tekinti tipikusnak**, ennek megfelelően a feleknek a munkaszerződés tartamát érintő rendelkezésének hiányában a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni (lásd III.4. Munkaszerződés időtartama).
- az új Mt. kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló ajánlatára - a gyermeke hároméves koráig - a munkaszerződést részmunkaidőre módosítsa. (lásd III.4. Munkaszerződés időtartama).
- a próbaidő tekintetében a főszabály lényegében változatlan marad a maximum 3 hónapos, kollektív szerződés esetén maximum 6 hónapos próbaidő, újítás azonban amennyiben a felek három hónapnál rövidebb próbaidőt kötöttek ki **lehetőségük van a próbaidő – legfeljebb egy alkalommal, közös megegyezéssel történő – meghosszabbítására**, de ebben az esetben sem haladhatja meg a próbaidő teljes időtartama a 3 hónapot (lásd III.5. Próbaidő).

7 A MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSE: A munkaszerződés teljesítése kapcsán hangsúlyos szerepet kap:

- **a korábbi Mt. csak a kollektív szerződés erre irányuló szabályai alapján engedte hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását** a munkavállalóval szemben Az új Mt. 56.§-a alapján 2012. július 1-től a munkáltató a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettség megszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. (lásd III. 6. Munkaszerződés teljesítése)
- pontos törvényi felsorolás rendelkezik ezután arról, hogy a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül, miről **köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató** (lásd III. 7. Munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége)
- a módosítást követően a munkáltatóknak évente **hét munkanap** (korábban a szabadság $\frac{1}{4}$) **szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban** kell kiadniuk (a munkaviszony első három hónapját kivéve). A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy tartama két hetet összefüggően elérjen. **Az alapszabadság húsz nap marad**, a munkavállalók ezen felül **több jogcímen pótszabadságra jogosultak**. Kollektív szerződésben kizárólag a munkavállaló javára, a felek közös megállapodása alapján mindkét irányban eltérhetnek pótszabadság mértékétől (lásd III.9. A szabadság).
- munkaidő keret hiányában **bevezeti új intézményként az elszámolási időszakot**.
- további változás, hogy a korábbi szabályozáshoz képest **nő - a jelenlegi kétszázról 250 órára - a rendkívüli munkaidő éves korlátja** (lásd III. 8. A munkaidő).
- a munkabér tekintetében felhatalmazást kap a kormány arra, hogy a bruttó 300 ezer forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét rendeletben határozza meg. A Kormány felhatalmazást kap továbbá, hogy a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapítson meg (lásd III.10. A munka díjazása).

- a munkáltató oldaláról fontos újítás, hogy a felek megállapodhatnak az új Mt. szerinti **bérpótlékokat is magában foglaló alapbérben** (lásd III.12. Bérpótlék).
 - **a versenytildalmi megállapodás esetében a hatályos 3 évet 2 évre csökkenti**, mely időtartam alatt, versenytildalmi megállapodás esetén nem tanúsíthat olyan magatartást a munkavállaló, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné (lásd III.14. A versenytildalmi megállapodás),
- 8 **ÁTLAGKERESET HELYETT TÁVOLLÉTI DÍJ: Megszűnik az átlagkereset alapján megállapított díjazás**, helyette - az esetek többségében alacsonyabb összegű juttatást jelentő - **távolléti díj jár** a munkavállalóknak, illetőleg megszűnik az elmaradt munkabér intézménye is, az elmaradt munkabér helyett ezután a munkavállaló elmaradt jövedelem címén kártérítést igényelhet, ami nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét (lásd III.13. Munkavállalói kártérítési felelősség és IV. 1. A munkaviszony megszüntetése és jogellenes megszüntetése).
- 9 **A MUNKASZERZŐDÉS MEGSZÜNTETÉSE ÉS FELMONDÁSA: A munkaszerződés megszüntetése és felmondása körében** (lásd IV. pont A munkaszerződés megszüntetése, felmondás):
- Elsőként lényeges kiemelni, hogy az új Mt. új fogalmakat épít be: a rendes felmondás fogalmát felváltja a „**felmondás**”, a rendkívüli felmondást pedig az „**azonnali hatályú felmondás**” fogalma (lásd IV. pont A munkaszerződés megszüntetése, felmondás):.
 - Új rendelkezés, hogy a felek megállapodása esetén — legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig — a munkaviszony felmondással (tehát rendes felmondással) nem szüntethető meg (lásd IV.2. Felmondás).
 - A felmondás körében az új Mt. újra dimenzionálja a **védelem és a védett kor eseteit és a csoportos létszámcsökkentés szabályait**. Példaként említhető, hogy az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig 2012. július 1.-től a védett korra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a védelmi időszakra vonatkozó rendelkezések helyett, abban az esetben, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe. Ezenfelül a védett korra vonatkozó új szabályozás értelmében, a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkáltató a munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha az lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetve olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (lásd IV.2. Felmondás). .
 - Az új Mt. nagy **hangsúlyt fordított a munkaviszony jogellenes megszüntetése** eseteinek és következményeinek szabályozására mind a munkavállaló mind a munkáltató oldaláról (lásd IV. 5. Munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményei).
- 10 **"ATIPIKUS " MUNKAVISZONYOK: Az új Mt. új "atipikus " munkaviszonyokat nevesít**, mint a "munkavégzés behívás alapján, a munkakör megosztása és a "több munkáltató által létesített munkaviszony (lásd V. Atipikus munkaviszonyok).
- 11 **A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK: A munkaügyi kapcsolatok területén némiképp talán kevesebb, de nem kevésbé lényeges** módosítások találhatóak (lásd VI. Munkaügyi kapcsolatok).
- Jelentős változást jelent e téren az új Mt. azon generális szabálya, mely szerint a **munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni**, ha ez **olyan tény vagy információ nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné** (lásd VI. 1. Kibúvó a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége alól).

- **Szűkül az üzemi tanács jogköre** az együttdöntési jog területén az új szabályozás ugyanis - a munkáltató és az üzemi tanács közös döntését igénylő esetek körében nem említi a jóléti célú intézményekkel és ingatlanokkal kapcsolatos döntéseket. Bővült viszont az üzemi tanács jogköre a kötelező véleményeztetés tárgykörében. Mt. például megszünteti a szakszervezetnek az üzemi tanáccsal eddig fennálló párhuzamos jogait. (lásd VI. 2. Üzemi Tanács)
- **A szakszervezet jogköre is szűkül**, sok esetben az új Mt. például megszünteti a szakszervezetnek az üzemi tanáccsal eddig fennálló párhuzamos jogait. Jelentős változás, hogy megszűnik a szakszervezeti kifogás intézménye. Míg a régi szabályozás értelmében valamennyi szakszervezeti tisztségviselőt megillette a felmondási védelem, az új szabályok szerint e védelemre nem minden szakszervezeti tisztségviselő lesz jogosult (lásd VI. 4. Szakszervezetek és kollektív szerződés).

AMENNYIBEN ÖSSZEFOGLALÓNK FELKELTETTE ÉRDEKLŐDÉSÉT, KÉRJÜK TEKINTSE MEG A TÉMÁBAN, ALÁBBI RÉSZLETES ÖSSZEFOGLALÓNKAT IS, ILLETŐLEG KÉRDÉSE ESETÉN FORDULJON IRODÁNKHOZ.

ÖSSZEFOGLALÓ AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVRŐL

Az új munka törvénykönyvében (2012. I. tv., a továbbiakban: „új Mt.”) foglalt változások alapvető célja a jogalkotó szándékát tekintve az volt, hogy az elmúlt két évtized tapasztalatai alapján, beépítve munkajogi gyakorlat során leszűrt tapasztalatokat, egy haladóbb, koherensebb és a munkáltató érdekeit is jobban szem előtt tartó új Mt.-t alkosson, feloldva ezáltal a több évtizedes értelmezési konfliktusokat. Az új törvény megalkotásakor a célok között szerepelt továbbá a munkajogi szabályok alkalmazásának egyszerűsítése, áttekinthetőségének javítása, a foglalkoztatás ösztönzése. Az új Mt. másik kiemelt célját képezi az uniós normák hatékonyabb beépítése és alkalmazása a mindennapok jogalkalmazása során. Az új Mt. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül – eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben főszabály szerint kétoldalúan diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseltek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. Az üzemi megállapodás a kollektív szerződést helyettesítő szerepet kap. Azaz, ha a munkáltatónál nincs hatályos kollektív szerződés, vagy a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet, úgy az üzemi megállapodásban is lehet a kollektív szerződés hatálya alá tartozó kérdésekről rendelkezni. Ez alól csak a munkabér kivétel. Tehát, akár az üzemi tanács is megegyezhet a munkáltatóval hosszabb munkaidőkeretről, rövidebb pihenőidőkről, több rendes szabadságról, vagy éppen szigorúbb túlóra szabályokról, fegyelmi büntetésekről stb. A korábbi bírói gyakorlatot alapul véve, az új Mt. már külön is nevesíti az egyes rendelkezések tekintetében, mint a jognyilatkozatok, alapelvek, az érvénytelenség, elállás, kártérítés stb., hogy amennyiben az új Mt. másként nem rendelkezik a Polgári törvénykönyv vonatkozó rendelkezései háttérszabályként lesznek alkalmazandóak.

Az új Mt. számos kritikát kapott a munkavállalói jogok csökkentése miatt. Az alábbi összefoglaló a változások közötti eligazodást segíti.

I. Hatály

1. Személyi hatály (új Mt. 2.§-a)

Az új Mt. hatályánál maradván kiemelendő, hogy bár az új Mt. a jogszabály személyi hatályát tekintve lényeges tartalmi újítást nem tartalmaz, azonban meghatározza az egyes alanyi pozíciókhoz tartozó kellékeket pontosítva a munkáltató és a munkavállaló fogalmát, a fogalmak így sokkal körülhatároltabbak és pontosabbak. **Megjelenik az új Mt.-ben a cselekvőképtelen munkavállalók munkajogi helyzetének szabályozása** is és a törvény rendezi a munkaviszony létesítésének és a jognyilatkozatok megtételének módját.

2. A területi hatály (új Mt. 3.§-a)

A területi hatály vizsgálatok kiemelendő a következő jelentős változás:

Az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendeletre (ún. Róma I. rendelet) 8. Cikkben foglaltak alapján a feleket munkaszerződésükre irányadó jog tekintetében megilleti a jogválasztás lehetősége ennek feltétele, hogy a jogválasztásnak kifejezettnek kell lennie, vagy annak a szerződés rendelkezéseiből vagy az eset körülményeiből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. Választásukkal a felek a szerződés egészére vagy annak csak egy részére alkalmazandó jogot határozhatják meg.

A Róma I. rendelet a jogválasztás általános korlátait is tartalmazza, amelyek a munkaviszonyban is irányadók, vagyis a szerződésen belüli jogkikötés **nem sértheti az adott tagállam azon jogát, amelyektől megállapodás útján eltérni nem lehet.**

A munkavállaló esetében ez azt jelenti, hogy nem foszthatják meg a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog olyan rendelkezései által biztosított védelemtől, amelyektől megállapodás útján nem lehet eltérni: minimálbér, minimum szabadság időtartama, szabadság kiadásának rendjére vonatkozó kötelező rendelkezések, munkaszerződés kötelező tartalmi elemei, munkaszerződés írásba foglalása stb.

Ha a felek **nem választottak jogot**, akkor az alkalmazandó munkajogot az alábbi szabályok alapján, a következő sorrend szerint kell megállapítani:

a) A munkaszerződésre elsődlegesen azon

ország joga az irányadó, ahol vagy ahonnan a munkavállaló **rendszerint a munkáját végzi.**

- b) Ha az alkalmazandó jogot az előző szabály alapján nem lehet meghatározni, akkor azon telephely szerinti ország joga az irányadó, ahol a munkavállalót **alkalmazták.**
- c) Ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződése fentiek szerint megállapítható országtól eltérő országgal **szorosabb kapcsolatban áll,** akkor ez utóbbi ország joga alkalmazandó.

II. Alapfogalmak

A korábbi törvénnyel ellentétben az új Mt. lényegesen részletesebben határozza meg az alapelveket és azokat az általános irányadó normákat melyeket a feleknek az új Mt. hatálya alatt szem előtt kell tartaniuk és melyek irányt mutatnak mindennapi jogviszonyaikban és az új Mt. gyakorlati alkalmazása során. (új Mt. 6.§-8.§-ai).

1. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére szolgáló rendelkezések

A főszabály tartalmában változatlan: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Új elem, hogy ez a követelmény ezután nemcsak a munkavállaló munkaidőn belüli tevékenységére terjed ki, hanem munkaidőn **kívüli tevékenységére is.** A rendelkezés nem volt ismeretlen az eddigiekben sem a gyakorlatból, azonban az új Mt. ezzel is nagyobb hangsúlyt kívánt fektetni erre a munkavállalói kötelezettségre.

2. Munkavállaló személyhez fűződő jogainak korlátozhatósága: (új Mt. 9.§-11.§-ai)

A munkavállaló személyhez fűződő joga (mint a magántitok védelme, képmáshoz való jog, know-how védelme, szerzői joga stb.) akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból **feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.** A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a

munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

Az Mt. új szabálya rögzíti a munkáltató ellenőrzési jogának törvényi korlátait is (11. §):

- A munkáltató a munkavállalót csak a **munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti.**
- A munkavállaló **magánélete nem ellenőrizhető.**
- A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek **nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.**
- A munkáltató előzetesen **tájékoztatja** a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet, ahogy például háttérabályaaként akár az adtavédelmi törvény, vagy a szerzői jogi törvény is kimondja, a munkavállaló személyes adatainak továbbításához vagy a munkavállaló, mint szerző művének felhasználásához, a munkavállaló kifejezett hozzájárulása szükséges, melyhez kapcsolódóan az új Mt. Külön is kiemeli az írásbeliséget.

Elvárhatóság követelményének kiterjesztése (új Mt. 6.§): Az elvárhatóság követelménye jóval tágabb értelmezést kap a Ptk.-beli elvárhatóságot alapul véve:

A módosítás előtt: a munkavállaló a munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint volt köteles végezni, a munkáltató pedig a vonatkozó jogszabályi rendelkezések, előírások és a munkaszerződés rendelkezéseinek megfelelően.

A módosítást követően, a fenti korábbi követelmény kiegészül a Ptk. szerinti elvárhatóság követelményével vagyis, hogy a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha az új Mt. eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az új rendelkezés mindkét illetőleg minden félre irányadó lesz.

Ennek gyakorlati következménye lehet, hogy a felek kötelezettségszegése mögöttes szabályként a Ptk. szerinti elvárhatóság szerint kerül elbírálásra.

3. Adatkezelés (új Mt. 10.§-a)

Az új Mt. 10.§ (3) bekezdése a hatályos Mt. rendelkezéséből adódó alkalmazási problémák

kiküszöbölése érdekében – az adatvédelmi törvény szabályainak betartása mellett, lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló személyes adatait a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése érdekében az adatfeldolgozónak átadja (összhangban az új információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseivel). Egyebekben a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak az Új Mt. szerint meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

4. Jognyilatkozatok (új Mt. 14.§-16.§-a)

Meghatározó újdonság az ún. egyoldalú kötelezettségvállalást tartalmazó nyilatkozat szerepének kibővítése. A korábbihoz képest jóval hangsúlyosabb szerepet kapnak a felek megállapodásai (tipikusan a kollektív szerződés és a munkaszerződés), illetve kivételes esetekben a fél egyoldalú jognyilatkozata. Utóbbi lehet kötelelem keletkeztető, megállapodás létrehozására, módosítására és megszüntetésére irányuló a) ajánlat, b) munkaviszony teljesítésének módját meghatározó munkáltatói nyilatkozat

A régi Mt. lényegében csak a jognyilatkozatok alakiságával, közlésével, illetve érvénytelenségével kapcsolatos alapvető rendelkezéseket tartalmazza. Ezért szükségképpen alakította ki a bírói gyakorlat azt az elvet, miszerint az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. rendelkezése alkalmazható, ha nem ütközik a munkajog szabályaiba és alapelveibe (EBH2000. 258). Ez a megoldás azonban nem jelentett biztos eligazodási pontot a gyakorlat számára, hisz a „munkajogi elvekből” konkrét vitás kérdések (például az ajánlathoz való kötöttség fennállása és időtartama, a munkavállalói képviselőlet lehetősége) nem válaszolhatók meg egyértelműen. E bizonytalanság megszüntetése érdekében az új Mt. Első Rész II-IV. fejezetei a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokra vonatkozó alapvető szabályokat tartalmazzák, míg a 31. § az itt nem rendezett kérdésekben – minden további, „a munkajogi elvekkel” való összhang vizsgálatát mellőzendő – a Ptk. vonatkozó szabályainak alkalmazását rendeli. Az egyoldalú jognyilatkozatok így jóval jelentősebb szerephez jutnak a gyakorlati életben, például a szerződéstől történő elállás intézményének gyakorlása során, melyet még a későbbiekben részletezünk.

5. Ráutaló magatartás

(új Mt. 15.§-a)

Az új Mt. nem tartja fenn azt a korábbi szabályt, amelynek értelmében a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, ha a munkavállaló közvetlen vezetője tudtával a kikötött időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot tovább dolgozik. Ugyanakkor – megfelelő tényállási elemek alapján – a korábbi szabállyal érintett esetekben megállapítható lesz, hogy a felek ráutaló magatartással a határozott idejű munkaviszonyt határozatlan idejűvé alakították át.

Ennek az új rendelkezésnek nagy szerepe lehet a jogalkalmazás során ugyanis az eddigi gyakorlattól eltérően a későbbi vitás helyzetek elkerülése érdekében a Feleknek aktív magatartást kell tanúsítaniuk amennyiben azt szeretnék, hogy a határozott időtartam lejártá után a szerződés közöttük fennmaradjon. Nem elegendő ezután pusztán tovább „dolgozni és foglalkoztatni”, ugyanis a ráutaló magatartás bizonyítása ennél több elemet követel meg, sok vitás helyzetet eredményezhet és a munkavállalók számára a bizonyítás megnehezül.

6. Munkáltató személyében bekövetkezett változás (új Mt. 36.§-a)

Főszabály szerint, - ahogy az a hatályos Mt.-ben is szerepel - a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át, ebben a tekintetben nincs változás, az új Mt. azonban megfogalmaz kivételeket:

Az új Mt. szakít azzal a korábbi megoldással, hogy a törvény az általános (a jogszabályon alapuló) jogutódlás eseteire is alkalmazni rendeli a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz kapcsolódó speciális szabályokat. Ezek az esetek ugyanis az új Mt. álláspontja szerint nem követelnek különös munkajogi előírásokat.

Megtartva a régi Mt. vonatkozó rendelkezéseit az új Mt. 36.§ (1) bekezdése a gazdasági egység átadásához-átvételéhez fűződő alapvető joghatást is megállapítja. E joghatás lényege a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek a törvény alapján történő (ex lege) átszállása a gazdasági egység átvevőjére.

Újdonság azonban, hogy a Felszámolási

eljárás esetén a munkáltató személyében bekövetkezett változásra vonatkozó egyes rendelkezések alkalmazását mellőzi az új Mt.

A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai közül nem alkalmazhatók a munkaviszony, a tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodás jogi sorsát érintő, valamint a kollektív szerződés alkalmazására vonatkozó szabályok. Nem mellőzhető ugyanakkor az új Mt. 265. §-ának alkalmazása (a munkáltatók tájékoztatási és konzultációs kötelességéről).

A munkáltató személyében bekövetkező változás egyes szabályainak a felszámolási eljárásban való mellőzése azzal a gyakorlati következménnyel jár, hogy az eljárás során átadott, illetve átvett gazdasági egységek körében fennálló munkaviszonyok nem szállnak át automatikusan a gazdasági egység átvevőjére, hanem fennmaradnak a felszámolás alatt álló munkáltatóval.

A felszámolás alatt álló munkáltatónál fennmaradó munkaviszonyokat a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló felszámoló felmondással – az általános szabályok szerint – megszüntetheti. A munkavállalói követelések biztosítására ebben az esetben is irányadók a Bér garancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény rendelkezései.

Újítás továbbá, hogy a munkavállalóval kötött tanulmányi szerződés és versenytilalmi megállapodás is átszáll a jogutód munkáltatóra, ezzel szemben a kezesi felelősség megszűnik.

III. Munkaszerződés létrejötte és teljesítése

1. A munkaszerződés létrejötte – elállás (új Mt. 48.§-49.§-a)

Az egyik talán legfontosabb ilyen újítás e téren, melyet már az egyoldalú jognyilatkozatoknál is kiemeltünk, hogy bekerül az új Mt.-be az elállás intézménye:

A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszak alatt a munkaszerződéstől elállhatnak, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

Az elállás feltétele tehát, hogy csak akkor élhet a fél e jogával, ha egyfelől a munkaszerződés

megkötését követően, másfelől pedig lényeges körülményeiben következett be változás. Itt szükségesnek tűnik megjegyezni, hogy sajnos az új Mt. nem tartalmaz pontos meghatározást a lényeges körülményekre, de ebben az esetben is a Ptk. vonatkozó rendelkezései és a kialakult joggyakorlat lehetnek segítségünkre. Ezek alapján a változásnak olyannak kell lennie, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné (például a munkakör ellátásához szükséges képesség, képzettség elvesztése) vagy az elálló fél oldalán aránytalan sérelemmel járna (például a családi körülmények időközben történt alapvető változása).

2. Munkaszerződés jogalapja (új Mt. 42.§-a)

Az új Mt. szakít a korábbi gyakorlattal a munkaviszony létesítésének jogalapja kizárólag a munkaszerződés lehet.

Az új Mt. tehát a régi Mt.-vel ellentétben már nem ad lehetőséget arra, hogy a törvény ilyen tartalmú rendelkezése alapján más szerződéses formát is munkaviszony létesítési jogcímnak tekintsen.

Ezen általános elv megjelenésének azonban fontos gyakorlati következményei lehetnek, melyekre érdemes odafigyelni ilyen például, hogy 2012. július 1-től a gazdasági társaságokról szóló törvény (Gt.) 24. §-a szerinti vezető tisztségviselővé választás önmagában már nem hoz létre munkaviszonyt. Ahhoz, hogy a munkaviszony létrejöhessen, a feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy a vezető tisztségviselő e pozícióját munkaviszonykeretében látja el, s rendelkezniük kell – legalább – az Mt. 45. § (1) bekezdésében említett kérdésekben meg kell állapodniuk: munkavállaló alapbére, munkaköre. Ha a választásra és annak elfogadására irányuló jognyilatkozatok a fentiekben említett feltételeknek megfelelnek, úgy az így létrejött megállapodás - a Gt. szerinti joghatások kiváltásán túl - egyidejűleg munkaszerződésnek is fog minősülni.

3. Mellőzhetetlen tartalmi elemek (új Mt. 45.§-a)

A hatályos törvénnyel ellentétben az új Mt. a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmi elemeként az alaphért és a munkakört határozza meg csupán.

Ezen kérdésekben való megállapodás hiányában munkaszerződés a felek között nem jön létre. Ez a rendelkezés a munkaszerződés megkötésekor hozhat gyakorlati változást, fontos odafigyelni tehát ezután arra, **hogy a korábbi**

szabályozással ellentétben az alpbér és munkakör meghatározásával érvényes lesz a szerződés. Ennek értelmében a munkavégzés helyének meghatározása nem feltétele a munkaszerződés érvényességének, amennyiben a munkaszerződés megkötésekor nem határozzák meg, munkavégzés helyének azt a helyet kell munkavégzési helynek tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

4. Munkaszerződés időtartama (új Mt. 45.§-a)

A új Mt. a határozatlan idejű munkaviszonyt tekinti tipikusnak, ennek megfelelően a feleknek a munkaszerződés tartamát érintő rendelkezésének hiányában a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni. Ezen kérdés tisztázása érdekében visszautalnánk a III. 3. pontban foglaltakra, amennyiben a munkaszerződésben a felek nem állapodnak meg a munkaszerződés időtartamában a munkaszerződés érvényes lesz viszont az új Mt. értelmében határozatlan idejűnek tekintendő. Tehát amennyiben a Felek a munkaszerződésben határozott időt szeretnének kikötni, ezt egyértelműen, írásban meg kell határozni a szerződésben, mert ennek hiányában a szerződéses rendelkezést pótló szabály alapján határozatlan idejűnek tekintendő a munkaszerződés.

További új rendelkezés, hogy az új Mt. kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló ajánlatára - a gyermeke hároméves koráig - a munkaszerződést részmunkaidőre módosítsa.

5. Próbaidő (új Mt. 45.§-a)

A Főszabály tartalmát tekintve továbbra is változatlan tehát marad a legfeljebb 3 hónapos próbaidő, újítás viszont, hogy eltűnik az általános 30 napos próbaidő. Az új Mt. annyit állapít meg, hogy a próbaidő tartama a munkaszerződés alapján maximum 3 hónap, kollektív szerződés alapján maximum 6 hónap.

További újítás, hogy amennyiben a felek három hónagnál rövidebb próbaidőt kötöttek ki eredetileg a munkaszerződésben, lehetőségük van a próbaidő – legfeljebb egy alkalommal, közös megegyezéssel történő – meghosszabbítására, de ebben az esetben sem haladhatja meg a próbaidő teljes időtartama a 3 hónapot.

Példa: Felek a munkaszerződésben 1 hónap próbaidőt kötöttek ki. Majd az első hónap során közös megegyezéssel megállapodnak, hogy a próbaidőt meghosszabbítják további 2 hónappal, ez a megoldás szabályszerű lesz, mert az 1 hónapnyi és 2 hónapnyi próbaidő összege sem haladja meg a törvényi maximumot, tehát a 3 hónapot.

6. A munkaszerződés teljesítése (új Mt. 56.§-a)

A korábbi Mt. csak a kollektív szerződés erre irányuló szabályai alapján engedte hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását a munkavállalóval szemben Az új Mt. 56.§-a alapján 2012. július 1-től a munkáltató a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettség megszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

A korábbi bírói gyakorlatot rögzítve, az új Mt. csak határozott időre engedi a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását, másfelől annak maximális mértékét is korlátozza a munkavállaló egy havi alpbérének összegében, ennek megfelelően a vagyoni hátrányt ezt az összeget nem haladhatja meg.

Másfelől a munkáltató a munkaviszonyt nem szüntetheti meg olyan okból, amely alapján hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott. Kiemelendő ezenfelül, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

7. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége (új Mt. 46.§-a)

Lényeges újítás, hogy az új Mt. 46.§-ában felsorolt munkafeltételekről a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót.

Az írásbeli tájékoztatási kötelezettség a következőkre terjed ki:

- a) a napi munkaidő,
- b) az alpbéren túli munkabér és egyéb juttatások,
- c) a munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja
- d) **a munkakörbe tartozó feladatok, (munkaköri leírás)**

- e) a rendes szabadság mértéke, számítási módja és kiadásáról, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) **a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.**

8. A munkaidő (új Mt. 86.§-a)

Az új Mt. a kérdésben rendelkező 2003/88/EK irányelv legrugalmasabb feltételeit építi be a szabályozásba: A munkaidő-keret tartamát az új Mt. a 2003/88/EK irányelvvel összhangban határozza meg, ennek megfelelően hosszabb munkaidő-keret megállapítására csak a szokásostól eltérő működési sajátosságú munkáltatóknál van lehetőség, 12 havi munkaidőkeretet pedig csak kollektív szerződés írhat elő.

Új intézményként bevezeti az **elszámolási időszakot**, melynek lényege, hogy a munkaidő munkaidő-keret hiányában a munkaidő úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a heti munkaidőt (melyet a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével állapítanak meg) a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse. A korábbi szabályozáshoz képest az új Mt. így jóval rugalmasabb munkaidő beosztásra biztosít lehetőséget. Fontos azonban odafigyelni arra, hogy a munkaidőkeret lejárt előtti munkaviszony megszűnésének kockázatát mindig az a fél viseli, akinek az érdekkörében sor kerül a munkaviszony megszűnésére illetve megszüntetésére.

További változás, hogy a korábbi szabályozáshoz képest nő - a jelenlegi kétszázról **250 órára** - a **rendkívüli munkaidő éves korlátja**, kollektív szerződésben a jelenlegihez hasonlóan legfeljebb háromszáz órát lehet kikötni.

9. A szabadság (új Mt. 115.§-121.§-a és 135. §)

A módosítást követően a munkáltatóknak évente **hét** munkanap (korábban a szabadság $\frac{1}{4}$) szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadniuk (a munkaviszony első három hónapját kivéve). A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. **A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy tartama két hetet összefüggően elérjen.** Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a

szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. Kollektív szerződés rendelkezhet arról, hogy a szabadság negyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki a munkáltató.

További jelentős változás, hogy a felek ilyen irányú megállapodása esetén az esedékesség évében felhalmozott szabadságok egyharmada akár az esedékességet követő év végéig is felhasználható.

Az **alapszabadság húsz nap marad**, a munkavállalók ezen felül több jogcímen pótszabadságra jogosultak: életkoruk alapján legfeljebb tíz nap pótszabadság jár, fennmarad a gyermekek után járó pótszabadság. Az új Mt. értelmében mindkét szülő jogosult lesz a gyermekek után járó pótszabadságok igénybevitelére. A gyermekek után járó pótszabadság mértéke változatlan marad, azaz egy gyermek után kettő, kettő gyermek után négy, ill. kettőnél több gyermek után hét munkanap pótszabadság jár. Kollektív szerződésben kizárólag a munkavállaló javára, a felek közös megállapodása alapján mindkét irányban eltérhetnek pótszabadság mértékétől.

10. A munka díjazása (új Mt. 136.§-138.§-a)

10.1. Elvárt béremelés

Felhatalmazást kap a kormány arra, hogy **a bruttó 300 ezer forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét rendeletben határozza meg.**

Az elvárt béremelést végrehajtani szándékozó munkáltatók számára új támogatást vezetnek be. A közvetlen állami támogatás igénybevitelére a 2012. évi költségvetési törvény módosításával 21 milliárd forint áll majd rendelkezésre.

Munkaügyi ellenőrzések jogkövetkezményei:

A megítélt folyamatban lévő állami támogatásokat nem érinti az elvárt béremelés nem teljesítéséhez fűződő szankció. Az alacsony keresetű munkavállalók béreinek emelését ösztönző egyes törvények módosításáról szóló törvényből kimaradna a szankciók közül a közbeszerzési eljáráson ajánlattevőként való részvétel tiltása. A javaslat szerint a munkáltató számára nem az lesz

a jogkövetkezmény, hogy a jogsértést megállapító határozattól számított két évig állami támogatásban nem részesülhet, hanem az, hogy a jogsértést megállapító határozat jogerőre emelkedésétől számított két évig nem állapítható meg részére az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Áht.) 2. § (1) bekezdés n) pontja szerinti költségvetési támogatás. Az Áht.-ra való hivatkozással egyértelművé válik, hogy költségvetési támogatás alatt a társadalombiztosítás pénzügyi alapjai kivételével az államháztartás központi alrendszeréből ellenérték nélkül, pénzben nyújtott támogatások értendők.

Továbbá külön felsorolás lesz a törvényben az egyéb, jogkövetkezmények alól mentesített támogatásokra (amelyek tehát az jogsértést megállapító határozat esetén is juttathatók a munkáltató részére): az elvárt bér

- a) emeléshez kapcsolódó kiegészítő munkáltatói közvetlen állami támogatás (amelyet a mostani törvénymódosítás tesz lehetővé),
- b) a nem állami intézmény fenntartójának biztosított normatív és egyéb hozzájárulás, valamint
- c) a mezőgazdasági, agrár-vidékfejlesztési, valamint halászati támogatásokhoz és egyéb intézkedésekhez kapcsolódó eljárás egyes kérdéseiről szóló 2007. évi XVII. törvény szerinti támogatások.

A jogkövetkezmény alóli mentesüléshez nem kell az elvárt béremelést visszamenőlegesen 2012. január 1-től végrehajtani. A Javaslat szerint a jogkövetkezmény nem alkalmazható, ha a megállapító határozattal érintett munkáltató a támogatást nyújtó szerv részére igazolja, hogy az érintett (216 805 forint bruttó bér alatt kereső) munkavállalók kétharmada vonatkozásában a munkabéremelést a munkaügyi ellenőrzés megkezdésének napjára visszamenőleg teljesítette.

A munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó társaságok esetében munkaügyi ellenőrzés során az érintett munkavállalók legalább kétharmadának számítása szempontjából a kölcsönbeadónál figyelmen kívül kell hagyni azt a kölcsönzött munkavállalót, aki olyan kölcsönvevőhöz került kikölcsönzésre, ahol a kölcsönvevő – az általa tett nyilatkozat szerint – saját munkavállalói tekintetében nem tett eleget az érintett munkavállalók legalább kétharmada esetében az elvárt béremelésnek.

Ha a munkavállaló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonya nem áll fenn az adott hónap egészében, a részkedvezmény alapja az az összeg, amely a munkavállalót teljes havi

munkaviszony esetén megilletné. Az igénybe vehető részadókedvezményt úgy kell meghatározni, hogy a teljes hónapra jutó adókedvezményt meg kell szorozni a kifizetőnél a munkavállalóval fennálló jogviszonyára tekintettel keletkező adott havi adóalap és a részkedvezmény-alap hányadosával.

Az adókedvezmény visszamenőleges érvényesítése

A kifizető az adókedvezményt akkor is igénybe veheti, ha a feltételeket visszamenőlegesen, de legkésőbb a munkavállalót a naptári évben megillető munkabérek tekintetében ugyanazon naptári év végéig végrehajtott béremeléssel teljesíti. Ebben az esetben a munkavállalót megillető béremelést úgy kell tekinteni, mintha annak kifizetése azokban a hónapokban megtörtént volna, amely adó megállapítási időszakra az a munkavállalót megilleti.

A kifizető a visszamenőleges elvárt béremeléssel érintett hónap tekintetében a szociális hozzájárulási adó alapját, a szociális hozzájárulási adót az önellenőrzésre vonatkozó szabályok szerint helyesbítheti.

Az adókedvezmény érvényesítése szempontjából nem minősül folyamatosan foglalkoztatott munkavállalónak az, akit a kifizető a visszamenőlegesen végrehajtott béremelésre vonatkozó döntés meghozatalának tárgyhónapjában nem foglalkoztat. Az a kifizető, aki az elvárt béremelést már teljesítette, további visszamenőleges béremelésre vonatkozóan az adókedvezményt nem érvényesítheti.

Külföldi foglalkoztatás

A munkabérek nettó értékének megőrzését célzó adókedvezmény esetében – a hatályos szabályok szerint – a részkedvezmény alapja a munkavállalót az adó megállapítási időszakra megillető, az adó megállapításánál figyelembe vett bruttó munkabér. Ez külföldre kiküldött munkavállaló esetében a kiküldetést megelőző egy évben elért alapbérenek havi átlaga. A módosítás szerint ilyen esetben a részkedvezmény alapja a munkavállalót az adó megállapítási időszakra megillető bruttó munkabér (és nem pedig egy korábbi egyéves időszakban elért keresetátlag).

Munkaerő kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzési tevékenységet jogszerűen folytató munkáltatónak az adókedvezmény érvényesítését külön kell vizsgálni:

- a) a vele nem munkaerő-kölcsönzés céljából és
- b) a vele munkaerő-kölcsönzés céljából

munkaviszonyban álló munkavállalók tekintetében.

A saját dolgozók, azaz nem munkaerő kölcsönzés céljából foglalkoztattak esetében, ha az elvárt béremelés teljesül, akkor e munkavállalókra tekintettel az adókedvezmény igénybe vehető.

A munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatottak esetében az adókedvezmény azon munkavállaló tekintetében és azon időszakokra vehető igénybe:

a) amely munkavállaló esetében és amely időszakra a kölcsönbeadó munkáltató a kölcsönvevő munkáltató nyilatkozatával igazolja, hogy a kölcsönvevő az elvárt béremelést teljesítette és a

b) kölcsönzött munkavállalók tekintetében a kölcsönbeadó a kölcsönvevőnél azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak számára az elvárt béremelés végrehajtását követően megillető munkabért állapítja meg.

Ha a nyilatkozatot tevő kölcsönvevő nem foglalkoztat azonos vagy hasonló munkakörben olyan munkavállalót, mint a munkaerő-kölcsönzéssel átvett munkavállaló munkaköre, úgy a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató munkáltató az adókedvezményt az ilyen kölcsönzött munkavállalók tekintetében csak akkor veheti igénybe, ha az elvárt béremelést esetükben végrehajtotta és a nem munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztattak esetében is teljesíti az elvárt béremelést.

A munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató munkáltató az adókedvezményt akkor is igénybe veheti a munkaerő-kölcsönzés céljából foglalkoztatott munkavállalókra tekintettel, ha rájuk nézve az elvárt béremelést végrehajtotta, függetlenül attól, hogy a kölcsönvevő az elvárt béremelést végrehajtotta-e.

Munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató munkáltató esetén, ha egy adott munkavállaló tekintetében az adó megállapítási időszakban több kölcsönzés történt, az egyes kölcsönzések esetében a részkedvezményre (tört időszaki részkedvezmény) jogosultságot – a kölcsönvevők nyilatkozatai alapján – külön-külön kell megállapítani. Az adott havi részkedvezmény a törtidőszaki részkedvezmények összege.

Az adóhatóság az adóhiányt, az adóhiány után az adóbírságot, valamint a késedelmi pótlékot a munkavállalót kölcsönvevő munkáltató terhére állapítja meg, ha az adókedvezmény munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató munkáltató által történő igénybevétele a munkavállalót kölcsönvevő

- munkáltató nem jogszerű nyilatkozata, vagy
- a nyilatkozattétel elmulasztása

miatt történt.

10.2. Eltérő összegű minimálbér

A Kormány felhatalmazást kap továbbá, hogy a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapítson meg. A felhatalmazás alapján a Kormány – a 2010. évi CXXX. törvény 5. § (4) bekezdése alapján – köteles a minimálbérré vonatkozó jogszabályt (rendeletet) megalkotni. A felhatalmazás új Mt. általi megfogalmazása arra utal, hogy a törvény a Kormány számára lehetővé kívánja tenni a minimálbér differenciált megállapítását.

A kötelező legkisebb munkabér összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.

A munkabér tekintetében további szigorítás az új törvényben, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást nem fogadhat el. Az indoklás szerint a rendelkezés a borraivaló és a hálapénz elfogadásának tilalmát mondja ki, de a munkáltató felmentést adhat alóla.

11. Díjazás munkavégzés hiányában (új Mt. 146.§-147.§-a)

Megszűnik az átlagkereset alapján megállapított díjazás, helyette - az esetek többségében alacsonyabb összegű juttatást jelentő – távolléti díj jár a munkavállalóknak.

12. Bérpótlék (új Mt. 139.§-145.§-a)

Lényeges változást hoz az új Mt. a bérpótlékok rendszerében. Megszűnik a külön délutáni, illetve éjszakai műszakpótlék, helyette bevezetik az egységes műszakpótlékot (az alapbér 30 százaléka, csak több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóknak jár és csak akkor, ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, és a munkavégzés 18 óra és reggel 6 óra közötti időtartamban zajlik). Továbbra is fennmarad ugyanakkor az éjszakai bérpótlék (az alapbér 15 százaléka, és a műszakpótlékra való jogosultság kizárja), a vasárnapi pótlék (az alapbér 50 százaléka), továbbá a készenlét (az alapbér 20 százaléka) és az ügyelet (az alapbér 40 százaléka) pótléka.

A munkáltató oldaláról fontos újítás, hogy a felek megállapodhatnak az új Mt. szerinti bérpótlékokat is magában foglaló alaphéberben.

Ezen szabály alól az alábbi kivételeket állapítja meg a törvény, melyek nem képezhetik az alaphéber részét:

a) a rendkívüli munkaidő alatt végzett munka után járó bérpótlék

b) a munkaidőkereten felül végzett munka után járó bérpótlék vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka után járó bérpótlék.

Az új Mt. értelmében lehetőség lesz arra is, hogy a munkaszerződésben a bérpótlék helyett a felek havi átalányt állapítsanak meg.

13. Munkavállalói kártérítési felelősség (új Mt. 179.§-a)

Az új Mt. a kártérítési felelősség tekintetében a Ptk. szabályaiból kiindulva megállapítja, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, abban az esetben, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ezen feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

Ahogy a fenti szabályból is kitűnik a felelősség alóli kimentési okoknál újdonság az ún. "előreláthatóság" fogalma. Ez alapján a munkavállaló azt a kárt köteles a munkáltató részére megtéríteni, amelynek bekövetkezésével a károkozás idején számolhatott, a magatartásával igen távoli okozati összefüggésben bekövetkezett károkat azonban nem köteles megtéríteni.

A munkavállalókat a jövőben magasabb összeghatárig lehet majd kártérítésre kötelezni: enyhe gondatlansággal okozott kár esetén akár 4 havi távolléti díj megfizetésére, súlyos gondatlansággal okozott kár esetén azonban a munkavállaló a teljes kárért felelni fog. Bevezetik a **munkavállalói biztosíték intézményét is. A legfeljebb egy havi alaphéber összegéig** terjedő munkavállalói biztosíték csak akkor alkalmazható, ha a felek erről írásban megállapodnak, és a munkavállaló munkaköre ellátása során pénzt vagy más értéket vesz át, vagy másoknak pénzt vagy egyéb értéket fizet.

14. A versenytildmi megállapodás (új Mt. 228.§-a)

A felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony **megszűnését követő két évig** – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, a hatályos törvényben még 3 év szerepel.

Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az **azonos időszakra járó alaphéber egyharmada.**

15. Vezető állású munkavállalók (új Mt. 208.§-211.§-a)

A törvény erejénél fogva vezető állású munkavállalónak kell tekinteni a munkáltató vezetőjét, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - a helyettesítésére jogosított más munkavállalót.

Lényeges változás a munkakörnél fogva vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozás tekintetében, hogy csak az olyan kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalók esetében, és kizárólag a munkaszerződésben lehet előírni a vezetőkre vonatkozó szabályok alkalmazását, amely munkavállalók alaphéberé eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. A munkakörénél fogva vezető állású munkavállalóra a jövőben a vezetőkre vonatkozó valamennyi rendelkezés alkalmazandó, egy kivétellel: a munkakörénél fogva vezető állású munkavállalóra - a vezetővel ellentétben - kiterjed a kollektív szerződés.

Újdonság továbbá, hogy a vezető munkaszerződése a munkaviszonyra vonatkozó valamennyi szabálytól bármilyen irányban eltérhet egy kivétellel: az új Mt. erejénél fogva vezetőre semmiképpen nem terjedhet ki a kollektív szerződés. Az új Mt. előírja, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is teljes kárfelelősséggel tartozik.

IV. Munkaszerződés megszüntetése, felmondás

Elsőként lényeges kiemelni, hogy a rendes felmondás fogalmát felváltja a „felmondás”, a rendkívüli felmondást pedig az azonnali hatályú felmondás, ennek következtében, ahol a jogszabály szövegében "felmondás" olvasható az a korábbi rendes felmondást jelenti, illetőleg ahol azonnali hatályú

felmondás az a korábbi rendkívüli felmondást fogja jelenteni.

1. A munkaviszony megszüntetése és jogellenes megszüntetése (új Mt. 64.§-a; új Mt. 82.-84.§-a)

Az új Mt. a munkaviszony megszüntetésénél kötelezettségként előírja, hogy a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie.

Megszűnik az elmaradt munkabér jogintézménye, vagyis a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén az elmaradt munkabér helyett a munkavállaló elmaradt jövedelem címén kártérítést igényelhet. Ez nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.

2. A felmondás (új Mt. 65.§-a)

Új rendelkezés, hogy a felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással (tehát rendes felmondással) nem szüntethető meg.

Munkáltatói felmondás esetén az új Mt. a munkavállalót megillető jogi védelem két esetkörét határozza meg. Az első az, amikor a védelmi időszakban a munkáltatói felmondás nem közölhető (például várandósság). A második csoportba azok az esetek tartoznak, amikor a munkáltató a felmondást közölheti, de a felmondási idő csak meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik (például betegség miatti keresőképtelenség). További lényeges változás, hogy az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig 2012. július 1.-től a védett korra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni a védelmi időszakra vonatkozó rendelkezések helyett, abban az esetben, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) **nem vesz igénybe.**

A védett korra vonatkozó új szabályozás értelmében, a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkáltató a munkavállaló **határozatlan időtartamú munkaviszonyát a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha az lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetve olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.**

Azonnali hatályú felmondással a munkavállaló és a munkáltató egyaránt élhet. **Nem kell indokolni az azonnali hatályú felmondást a próbaidő alatt, valamint ha a munkáltató határozott idejű munkaviszonyt szüntet meg így,** azonban ebben az esetben a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni. A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

3. Értékelés (új Mt. 81.§-a)(ajánlólevél)

A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést köteles adni. Emellett megszűnik a kötelező munkáltatói igazolás.

4. Csoportos létszámcsökkentés (új Mt. 71.§-76.§-a)

Az új Mt. értelmében, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, tárgyalni köteles az üzemi tanáccsal, azonban ha nincs üzemi tanács, a munkáltató nem lesz köteles tárgyalásokat folytatni a munkavállalók képviselőivel a csoportos létszámcsökkentésről való döntés előtt. Csoportos létszámcsökkentés esetén a védelem alkalmazása szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatja.

A csoportos létszámcsökkentés szabályait kell alkalmazni, ha a munkáltató – működésével összefüggő okból – 30 napos időszakon belül meghatározott számú munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni. Amennyiben a munkáltatónak több telephelye van, a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek fennállását telephelyenként kell megállapítani. Az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani.

A csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben az új Mt. a telephely fogalmát a korábbi gyakorlatnak megfelelően a Polgári Perrendtartás (Pp.) 349/B. § (2) ével azonos értelemben – a telephely társasági jogi fogalmától eltérően – használja. E szerint telephelyen a munkáltató székhelyétől eltérő minden olyan szervezeti egységet értünk ahol a munkavállalók munkát végeznek.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok alkalmazása során nem csak a felmondással történt jogviszony megszüntetéseket kell figyelembe venni, hanem minden olyan munkaviszony megszüntetést, amelyre a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor: a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés, a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása, valamint az ellenkező bizonyításig az a munkáltatói felmondás, amelyet az Mt. alapján nem kell indokolni, például nyugdíjas, vezető állású munkavállaló.).

Csoportos létszámcsökkentés fogalma

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést a munkavállalók megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszáma szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Egyeztetés az Üzemi Tanáccsal

A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles. A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
- c) az ebben az időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,

- d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,
- e) a kiválasztás szempontjairól, valamint
- f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.

A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn. A tárgyalásnak ki kell terjednie a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módjára, eszközére, a csoportos létszámcsökkentés elveire, a következményeinek enyhítését célzó eszközökre, valamint az érintett munkavállalók számának csökkentésére.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a fentiekben meghatározott adatokról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

5. Munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményei (új Mt. 82.§-a)

Az új Mt. értelmében, amennyiben a felek a munkaviszonyt jogellenesen szüntetik meg, az az alábbi következményekkel jár:

Munkáltató jogellenes megszüntetése esetén:

A munkaviszony jogellenes megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott kárt. Az ún. elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege legfeljebb a **munkavállaló** 12 havi távolléti díjának összege lehet. Ezen túlmenően jogosult a végkielégítésre, ha a munkaviszonya nem felmondással szűnt meg, vagy azért nem részesült végkielégítésben, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.

A munkavállaló helyette követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor

megszűnik, azaz jogellenes megszüntetés esetén nem az ítélet jogerőre emelkedés napja lesz a munkaviszony utolsó napja, kivéve a munkaviszony helyreállításának eseteit.

A kártérítés megfizetésén túlmenően a munkáltató csak abban az esetben köteles a munkavállalót újra foglalkoztatni, ha azt a munkavállaló kéri, és a munkaviszony megszüntetése

- az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik,
- a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés tartama alatt szünteti meg,

- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő,

- kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezetnél választott szakszervezeti tisztségviselő,

- ha a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadja meg.

Ha a bíróság megállapítja az imént nevesített jogsértések valamelyikét és a munkavállaló kéri a munkaviszony helyreállítását, akkor a bíróság nem mérlegelhet, e kérelem alapján köteles elrendelni a munkaviszony helyreállítását.

A munkavállaló a munkaviszony helyreállítása esetén is követelheti a munkáltatótól a **munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kárát**. Ebben az esetben azonban nem érvényesül az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összegére vonatkozó felső határ, így az meghaladhatja a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A munkaviszony helyreállítása esetén ugyanakkor sem a végkielégítésre, sem a kártérítés hiányában irányadó felmondási időre járó távolléti díjra vonatkozó rendelkezések [Mt. 82. § (3)-(4) bek.] nem alkalmazhatóak.

Munkavállaló jogellenes megszüntetése esetén:

Ha a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, köteles a **munkáltató számára** a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ezen összeg felül a munkáltató ebben az esetben is igényelhet kártérítést, igénye legfeljebb 12 havi távolléti díj összege lehet.

Ha a munkavállaló a **határozott időtartamú** munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen a

határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

6. Végkielégítés (új Mt. 77.§-a)

Végkielégítés felmondás (rendes felmondás) esetén csak akkor jár majd, ha a munkáltató felmondása közlésének időpontjában már teljesülnek a végkielégítésre jogosultság feltételei, és ha a felmondás oka nem a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége.

V. Atipikus munkaviszonyok

Az új Mt. számos, a hazai jogban eddig ismeretlen foglalkoztatási formát vezet be. Az ún. **"munkavégzés behívás alapján" (új Mt. 193.§-a)** a részmunkaidős foglalkoztatás egyik formája, amely napi legfeljebb 6 óra tartamú munkavégzést tesz lehetővé. Lényege, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti feladatait. A munkavégzést legalább 3 nappal korábban közölni kell a munkavállalóval.

A **"munkakör megosztása" (új Mt.194.§-a)** szintén a részmunkaidős foglalkoztatás egy formája, amelyben egy munkakörre több munkavállalót alkalmaz a munkáltató. A munkavállalók kötetlen munkarendben dolgozva azt vállalják, hogy saját beosztásuk szerint valamely munkavállaló teljesíti a munkáltatónak, illetve egyikük akadályoztatása esetén egy másik munkavállaló végzi el a munkaköri feladatokat. A munkavállalóknak a munkabérből való részesedést is egymás között kell meghatározniuk, ennek hiányában egyenlő arányban illeti meg őket a munkabér.

Szintén újdonság a **"több munkáltató által létesített munkaviszony" (új Mt.195.§-a)** amely szerint egy munkakörben több munkáltató foglalkoztatja ugyanazt a személyt.

VI. Munkaügyi kapcsolatok

1. Kibúvó a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége alól (új Mt.234.§-a)

Mind a régi, mind az új szabályozás értelmében a munkáltatót széleskörű tájékoztatási és konzultációs kötelezettség terheli a

szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal szemben. Jelentős változást jelent e téren az új Mt. azon generális szabálya, mely szerint a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény vagy információ nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

2. Üzemi Tanács (új Mt. 262.§-266.§-a)

Szűkül az üzemi tanács jogköre az együttdöntési jog területén: az új szabályozás ugyanis - a munkáltató és az üzemi tanács közös döntését igénylő esetek körében nem említi a jóléti célú intézményekkel és ingatlanokkal kapcsolatos döntéseket. Bővült viszont az üzemi tanács jogköre a kötelező véleményeztetés tárgykörében: olyan új esetekben kell beszereznie a munkáltatónak az üzemi tanács véleményét, mint a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés, az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés, vagy a családi élet és a munkatevékenység összehangolása terén hozott munkáltatói döntések.

Az üzemi tanácsi jogok megsértése terén az új Mt. a munkáltatóknak kedvez. A régi Mt. szigorú szabályokat tartalmazott az üzemi tanács törvényben szabályozott jogai védelme érdekében: érvénytelennek kellett ugyanis tekinteni az együttdöntési vagy véleményeztetési kötelezettséget megsértő munkáltatói intézkedéseket. Ezzel szemben az új Mt. ilyen jogkövetkezményt nem ír elő az említett jogok megsértése esetére.

Néhány további, az üzemi tanácsokat hátrányosan érintő szabály, hogy az új Mt. szerint sem kötelező díjazást adni az üzemi tanács elnökének, továbbá a felmondási védelem ezt követően csak az üzemi tanács elnökét illeti meg.

Az új Mt. bevezeti az ún. vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét. Vállalatcsoport szintű üzemi tanácsok elismert vagy tényleges vállalatcsoportoknál hozhatóak létre, tagjait a központi, vagy központi üzemi tanács hiányában az üzemi tanácsok delegálják.

3. Üzemi megállapodás: "kvázi-kollektív szerződés" (új Mt.267.§-268.§-a)

Az üzemi megállapodások az eddiginél fontosabb szerepet kapnak. Az üzemi megállapodás ugyanis egyrészt munkaviszonyra vonatkozó szabálynak

fog minősülni, másrészt bizonyos esetekben kvázi-kollektív szerződésként működhet, és a munka díjazása kivételével a kollektív szerződéshez hasonlóan szabályozhatja a munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket. Az ilyen tartalmú üzemi megállapodás megkötésének feltétele az, hogy a munkáltató ne tartozzon általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, illetve ne legyen a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet.

4. Szakszervezetek és kollektív szerződés (új Mt. 270.§-276.§ és 276.§-281.§-a)

A szakszervezet jogköre szűkül, sok esetben az új Mt. például megszünteti a szakszervezetnek az üzemi tanáccsal eddig fennálló párhuzamos jogait. Jelentős változás, hogy megszűnik a szakszervezeti kifogás intézménye. A szakszervezet továbbra is bármely munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban közölheti véleményét, tájékoztatást kérhet és konzultációt kezdeményezhet.

Míg a régi szabályozás értelmében valamennyi szakszervezeti tisztségviselőt megillette a felmondási védelem, az új szabályok szerint e védelemre nem minden szakszervezeti tisztségviselő lesz jogosult.

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges az alábbiakban megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához.

A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

A szakszervezet az önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott munkavállalók közül, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- e) a négyezer főt meghaladja, öt főt jelölhet meg.

Ezen munkavállalókon túlmenően védelem illeti meg továbbá a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy főt.

A szakszervezet akkor jogosult a fentiekben megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

Az új Mt. nem használja a reprezentatív szakszervezet fogalmát, tekintettel arra, hogy változik a kollektív szerződéskötési jogosultság rendszere. Az új szabályok szerint az a szakszervezet lesz jogosult kollektív szerződést kötni, amely tagjainak létszáma eléri a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók létszámának tíz százalékát.

* *
*

Jelen feljegyzésünk elkészítésekor áttekintettük és értelmeztük a vonatkozó jogszabályokat, azonban előfordulhat, hogy ezen jogszabályokat valamely bíróság vagy hatóság a mi értelmezésünktől eltérően értelmezi. Nem vállalunk felelősséget a közölt információk jövőbeli hatályosságáért. Az információk tájékoztató jellegűek, és nem vonatkoznak valamely egyedi természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli szervezet körülményeire. A Társulás nem vállal felelősséget az olyan tevékenységből eredő károkért, amelyek az itt közölt információk felhasználásából erednek, azonban a felhasználó teljes körű vizsgálata az azon alapuló megfelelő szaktanácsadás nem történt meg.