

ÖSSZEFOGLALÓ

AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK ÁTMENETI ÉS HATÁLYBA LÉPTETŐ RENDELKEZÉSEIRŐL

I. Az új Munka törvénykönyvének hatályára vonatkozó rendelkezésekről:

A 2012. június 19. napján elfogadott, az új munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) átmeneti és hatályba léptető rendelkezései (a továbbiakban: „**hatályba léptető törvény**”) értelmében, az **új munka törvénykönyvének rendelkezéseit, a 2012. július 1-ei hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is már alkalmazni kell**, ezért érdemes a változásokra felkészülni.

KIVÉTELEK ÉS SPECIÁLIS RENDELKEZÉSEK:

A fenti főszabály alól a hatályba léptető törvény az alábbi kivételeket és speciális rendelkezéseket állapította meg:

II. Egyoldalú jognyilatkozatok:

A hatályba léptető törvény által megfogalmazott általános szabály alól az ún. **egyoldalú jognyilatkozatok kivételt képeznek**, mivel rájuk a **jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni**, ami azt jelenti, hogy amennyiben az egyoldalú jognyilatkozat még 2012. július 1-e előtt került közlésre, de hatálya még fennáll, rájuk még a régi Mt. rendelkezései lesznek irányadóak, azonban amennyiben már július 1-ét követően kerülnek közlésre már az új szabályok.

Kivétel a kivétel alól:

Nem vonatkoznak az egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó fenti rendelkezések az új Mt. 16-17.§-ában foglalt kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra, ennek értelmében az új Mt. hatályba lépése előtt a munkavállaló által egyoldalúan vállalt kötelezettségekre és a munkáltató által egyoldalúan kialakított munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell az új Mt. irányadó rendelkezéseit a hatálybalépést követően.

III. A Munkáltató személyében bekövetkezett változás:

Amennyiben a munkáltatónál üzemi tanács tekintettel a munkavállalók létszámára nem működik, a munkáltató személyében bekövetkezett változás esetén, a munkáltatót terhelő 15 napos tájékoztatási kötelezettséget csak a 2012. július 15. utáni átszállásokra kell alkalmazni. Az átszállás miatti munkavállalói felmondásra vonatkozó új rendelkezéseket pedig csak abban az esetben kell alkalmazni, ha az átvételre az új Mt. hatálybalépését követően került sor.

Az átvételt követő, a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott feltételek 1 évig történő fenntartása alóli mentesítés csak abban az esetben alkalmazható, ha az átszállás 2012. június 30-át követően történt.

IV. A Munkaszerződés tartalma:

Ha a felek az új Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben **munkahely** megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni ahol

munkáját szokás szerint végzi.

A **próbaidő** csak az új Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.

Az új Mt. által bevezetésre kerülő **elállás** intézménye csak az új Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén alkalmazható.

A **hátrányos jogkövetkezmények** alkalmazására a munkavállaló kötelezettségszegésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. A kötelezettségszegés időpontja, ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásával valósul meg, a jogellenes állapot megszűnésének napja.

A **kikölcsönzés** tekintetében a hatályba léptető törvény megállapítja, hogy a kikölcsönzés tartamára vonatkozó előírásokat a 2011. december 1-ét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1-ét kell tekinteni.

A **versenytilalmi megállapodásra** és a **tanulmányi szerződésre** a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

A **külföldi munkáltató** által - harmadik személlyel kötött megállapodás alapján - Magyarország területén foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyára vonatkozó előírásokat csak az új Mt. hatálybalépését követően kell alkalmazni, tehát a hatálybalépést megelőzően kötött, de még fennálló megállapodásokra nem.

V. Munkaidő:

Az új Mt. **munkaidőre és pihenőidőre** vonatkozó rendelkezéseit a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő beosztás tekintetében kell alkalmazni (kivéve a munkaviszony munkaidőkeret lejárat előtti megszűnése esetén). 2012. évben legfeljebb 225 óra **rendkívüli munkaidő** rendelhető el.

Az új Mt. hatályba lépését megelőzően igénybe vett **fizetés nélküli szabadságra** a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni. A régi Mt. szerinti, a **gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság** első hat hónapjára járó szabadság 2012. december 31. napjáig lesz megváltható.

VI. Munkabér:

Ahogy már az új Mt. szövege is megállapítja a munkabér kapcsán a következő fogalmi változásokat kell észben tartani az új Mt. alkalmazása során, ahol a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása **személyi alapbért határoz meg, azon ezentúl alapbért, ahol átlagkeresetet határoztak meg, távolléti díjat kell érteni.**

A **bérpótlékkal és az átalánnyal** összefüggésben további előírást pontosít a hatályba léptető törvény, mely szerint az új Mt. 145.§-a szerinti bérpótlék alkalmazása esetén (ha a felek bérpótlék helyett vagy készenlét illetőleg ügyelet esetén átalányt állapítanak meg), az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál.

Az alapbér Mt. 145. § (1) bekezdése szerint történő meghatározása esetén (a felek a vasárnapi, munkaszüneti napon rendes munkaidőben, több műszakos, éjszakai munkavégzés esetén fizetendő bérpótléket is magába foglaló alapbért állapíthatnak meg), az alapbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alapbér együttes összegénél.

Az **elvárt béremelést** teljesítő munkáltatónak az elvárt béremelés végrehajtásának időpontjától

számított időszakban kifizetett bérpótlékok havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónapnál rövidebb.

További speciális rendelkezés, hogy **egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás** esetén fizetendő munkabér számítására vonatkozó szabályokat csak a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő beosztás esetén kell alkalmazni.

VII. Kártérítési felelősségre irányadó szabályok:

A **kártérítési felelősségre** a károkozó magatartáskor (eseménykor) hatályos, ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

VIII. A Munkaszerződés megszüntetése, felmondás:

A munkaviszony **megszűnésének** feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések lesznek az irányadók. A munkaviszony **megszüntetése** tekintetében pedig a jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések lesznek az irányadók.

Fontos 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.

Emberi reprodukciós eljárás miatti felmondási védelemre a munkavállaló csak a kezelés időtartamára, de legfeljebb 2012. december 31-ig hivatkozhat.

A **végkielégítés számításánál** az új Mt. hatálybalépése előtt létesített munkaviszony esetén a sorkatonai szolgálat időtartamát is figyelembe kell venni, ezenfelül **csoportos létszámcsökkentés** esetén az új Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni, ha az üzemi tanács tájékoztatására 2012. június 30. napját követően kerül sor.

IX. Szakszervezet, Üzemi tanács:

Az új Mt. hatálybalépését megelőzően megválasztott **üzemi tanács** tagjára 2012. december 31. napjáig az üzemi tanács egyetértésére vonatkozó előírásokat megfelelően alkalmazni kell. A 2012. július 1-ét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az új tag megválasztására már az új Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart.

A munkavállalót szakszervezeti érdekképviseleti tevékenységével összefüggésben megillető munkaidő kedvezmény megállapítása tekintetében 2012. december 31. napjáig a 2012. január 1-ei taglétszám lesz irányadó.

A kollektív szerződés és a felek megállapodásának tartalmára vonatkozó előírásokat (új Mt. 205.§ (1)-(2)) csak az új Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésekre és munkaszerződésekre kell alkalmazni, tehát az új Mt. hatálybalépésékor már fennálló kollektív szerződésekre és megállapodásokra nem.

A kollektív szerződés 2013. január 1-én hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség az új Mt. szerint már nem jogosult kollektív szerződéskötésre. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén az előző rendelkezés csak abban az esetben alkalmazandó, ha egyik szakszervezet sem jogosult az új Mt. szerint kollektív szerződést kötni.

Ezenfelül ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása közeli hozzátartozót említ, azon az alábbi fogalmat kell érteni, (Ptk.-ban szereplő fogalmat alapul véve):

"hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs."

X. Munkaügyi vita:

Főszabály szerint a **munkajogi igény érvényesítésére** irányuló eljárásra az új Mt. rendelkezései lesznek irányadóak, azonban az igény érvényesítésével kapcsolatos **határidőkre** az igény keletkezésekor hatályos rendelkezéseket kell figyelembe venni. A kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések lesznek az irányadóak.

XI. A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása:

A **harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról** szóló törvény szerinti tartózkodásra jogosító engedéllyel nem rendelkező harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása esetén, a fővállalkozó és valamennyi közbelső alvállalkozó az alvállalkozó munkáltatóval egyetemlegesen felel

a) a harmadik országbeli állampolgár elmaradt munkabérének és egyéb járandóságainak, valamint

b) ezek kifizetésének a harmadik országbeli állampolgár visszautazása szerinti országba történő megküldésével indokolt költségek megfizetéséért,

ha tudott vagy kellő gondosság mellett tudhatott volna arról, hogy a foglalkoztatásra ilyen engedély nélkül került sor.

Az ellenkező bizonyításig – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását legalább három hónap időtartamban vélelmezni kell.

A megállapodás szerinti díjazás megállapításánál legalább a kötelező legkisebb munkabért kell figyelembe venni.

AMENNYIBEN ÖSSZEFOGLALÓNK FELKELTETTE ÉRDEKLŐDÉSÉT, KÉRJÜK TEKINTSE MEG A TÉMÁBAN, KORÁBBI RÉSZLETES ÖSSZEFOGLALÓNKAT IS AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL, ILLETŐLEG KÉRDÉSE ESETÉN FORDULJON IRODÁNKHOZ.