

## ÚJ Munka Törvénykönyve

Tisztelt Ügyfelünk!

Jelen hírlevelünkben a **2012. július 1-jétől hatályba lépő** új Munka Törvénykönyvének (továbbiakban: új Mt.) Ügyfeleinket érintő legfontosabb újdonságairól szeretnénk tájékoztatást nyújtani.

**Az új Mt.** (2012. évi I. törvény) a Magyar Közlöny 2012. évi 2. számában jelent meg.

Tekintettel a módosuló rendelkezések nagy számára jelen hírlevélben kizárólag az általunk legfontosabbnak ítélt változásokat mutatjuk be, ezért maga a hírlevél – terjedelmi okokból – nem tekinthető az új törvénykönyv teljes körű bemutatásának.

### 1. Munkaviszony létesítése

#### 1.1. A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei

- alapbér
- munkakör

A korábbi szabályozástól eltérően a **munkavégzés helyének meghatározása már nem feltétele** a munkaszerződés érvényességének. Amennyiben a munkavégzés helye nem kerül rögzítésre a munkaszerződésben, továbbá a törvény hatályba lépése előtt kötött azon munkaviszonyok esetén, ahol változó munkavégzési helyet kötöttek ki, azt a helyet kell a munkavégzés helyének tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokásosan végzi.

#### 1.2. Probaidő

A probaidő továbbra is a munkaviszony létesítésétől számított **legfeljebb 3 hónapra köthető ki**. Amennyiben a felek ennél rövidebb probaidőben állapodtak meg, lehetőségük van egyszer közös megegyezéssel meghosszabbítani, de a probaidő teljes mértéke ekkor sem haladhatja meg a 3 hónapot. Ha a **kollektív szerződés** erre lehetőséget biztosít, a probaidő mértéke **legfeljebb 6 hónap** is lehet.

A probaidő meghosszabbítására csak az új törvény hatályba lépését követően létesített munkaviszonyok esetén van lehetőség.

### 2. Munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire mindig a **megszűnéskor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni**, azaz ha a munkaviszony az új törvény hatályba lépése után szűnik meg, akkor már az új Mt. rendelkezései az irányadóak, függetlenül attól, hogy a munkaviszony még az előző törvény rendelkezései alatt született

A munkaviszony megszüntetésének egyes eseteinél **megváltoznak az elnevezések**:

- rendes felmondás → **felmondás**
- rendkívüli felmondás, probaidő alatti megszüntetés → **azonnali hatályú megszüntetés**
- közös megegyezés → **közös megegyezés**



## 2.1. Felmondás (korábbi „rendes felmondás”)

**Újdonság** a korábbi szabályokhoz képest, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak a munkaszerződésben, hogy a munkaviszony kezdetétől számított 1 évig egyik fél sem szünteti meg felmondással a munkaviszonyt.

A felmondást a munkáltatónak továbbra is meg kell indokolnia, azonban az új rendelkezések jelentősen lazítják a felmondás közlésére vonatkozó szabályokat. A munkáltatói jogkör gyakorlója a nem általa közölt felmondást utólag írásban jóváhagyhatja.

### 2.1.1. Felmondási tilalmak

Az alábbi esetekben felmondással nem lehet megszüntetni a munkaviszonyt:

- várandósság,
- szülési szabadság,
- gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés és
- reprodukciós eljárással összefüggő kezelés („lombikprogram”) alatt.

### 2.1.2. Korlátozott felmondási jog határozatlan idejű munkaviszony esetén

Határozatlan idejű munkaviszony esetén – hasonlóan a korábbi Mt. szabályaihoz – az új törvény is bizonyos munkavállalói csoportok (pl. közvetlenül az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt állók, rehabilitációs járadékban, ellátásban részesülők) („védett kor”) esetén az általános szabályokhoz képest a munkáltatói (rendes) felmondás jogának gyakorlására csak korlátozottabb feltételek mellett biztosít lehetőséget.

A védett korra vonatkozó szabályozás úgy változik, hogy miközben a védelmi időszak továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt év, a munkáltató a munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát 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.

A korábbi törvény alapján akkor sem lehetett megszüntetni a gyermek 3 éves koráig rendes felmondással a szülő munkaviszonyát, ha dolgozott és nem maradt otthon. Az új Mt. hatályba lépésétől a kisgyermekes szülők ilyen védeltséget már nem élveznek, ugyanakkor a gyermek 3 éves koráig az anya, illetve a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyát csak szigorú korlátok között lehet majd megszüntetni.

### 2.1.3. Felmondási idő

A felmondási idő az új Mt. szerint:

- min. 30 nap,
- kollektív szerződés/felek megállapodása alapján legfeljebb 6 hónap,
- 30 napos felmondási idő **csak a munkáltató felmondása esetén hosszabbodik** meg a munkavállalónak a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évek számával.

A munkáltató és a munkavállaló a fentiekől eltérően hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak, mértéke azonban ebben az esetben sem haladhatja meg a 6 hónapot.

A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.



A **munkáltató felmondása esetén** a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott időtartam lejártát követő napon kezdődik:

- betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő 1 év;
- beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

A leglényegesebb változás a korábbi szabályokhoz képest, hogy amíg a régi törvény rendelkezései szerint a betegség miatti keresőképtelenség időtartama alatt nem lehetett felmondani, erre most már lehetőség lesz, azonban a felmondási idő csak a keresőképtelenség megszűntét követő napon kezdődik.

#### 2.1.4. Határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondása

A határozott idejű munkaviszonyt (rendes) felmondással a régi Mt. szabályai alapján a munkáltató csak akkor szüntethette meg, amennyiben a munkavállaló részére kifizette egyévi átlagkeresetét. Ha a határozott időből még hátralévő idő ennél kevesebb volt, akkor az ezen időtartamnak megfelelő átlagkereset megtérítésére volt köteles.

Az új szabályozás alapján az alábbi esetkörben is megszüntethető lesz felmondással a munkáltató által a határozott idejű munkaviszony

- felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, vagy
- munkavállaló képességére alapított okból, vagy
- ha, a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik

Felmondás esetén a munkavállaló ugyanazon kifizetésekre lesz jogosult, mintha határozatlan idejű munkaviszonya lett volna.

### 3. A munkavégzés szabályaival kapcsolatos újdonságok, változások

#### 3.1. Munkajogi jognyilatkozatok

Jognyilatkozat tétele (pl. felmondás) **e-mailben is lehetséges**, ha az a benne foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas.

#### 3.2. Munkáltatói szabályzat

Törvényi szinten is szabályozásra került, hogy a munkáltató jognyilatkozatait egyoldalúan, írásban lefektetett belső szabályzatban vagy huzamosabb ideje alkalmazott szokásjog, „íratlan szabályok” érvényesítésével is megteheti. Többek között szabályzatban állapíthatja meg a béren kívüli juttatások rendszerét, a jutalmazás rendjét.

Lényeges változás, hogy a jövőben a munkáltató a munkavállalókkal közölt szabályzatát vagy kialakított gyakorlatát később csak az ő hozzájárulásukkal módosíthatja vagy vonhatja vissza. Munkavállalói beleegyezés csak abban az esetben nem szükséges, ha a munkáltató körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna.

A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik (pl. belső informatikai hálózat vagy fali újság).



#### 4. Munkaidő

Az általános teljes napi munkaidő továbbra is **napi nyolc óra**, azonban a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján **ennél rövidebb teljes napi munkaidő is megállapítható**.

Az új Mt. szintén biztosítja a lehetőséget a **munkaidő munkaidő-keretben történő meghatározására**, aminek tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét. Az új szabályok értelmében azonban ezen időtartam bizonyos esetekben (így többek között több műszakos vagy idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalók esetében) legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét is lehet.

A munkavállaló számára naptári évenként **legfeljebb** az eddigi 200 óra helyett, **225 óra rendkívüli munkavégzés (túlóra)** rendelhető el.

#### 5. Szabadság

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

A munkáltató **évente 7 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni**. 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 legalább összefüggő 14 napot elérjen.

A szabadságot a - munkaviszony megszüntetésének esetét kivéve – továbbra sem lehet pénzben megváltani és főszabályként továbbra is az **esedékesség évében kell kiadni**. A szabadságot a munkáltató az esedékességet követő év **március 31-ig adhatja ki abban az esetben, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött**. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, ennek megszűnésétől számított 60 napon belül kell biztosítani a munkavállaló részére.

A munkáltató – a felek megállapodása alapján – az alap- és életkor alapján járó pótszabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki.

#### 6. A munka díjazása

##### 6.1. Átlagkereset helyett távolléti díj

A munka díjazására vonatkozó szabályok körében a legfontosabb változás, hogy **megszűnik az átlagkereset intézménye**, így a korábbi törvénykönyv rendelkezéseivel szemben nem átlagkeresetet, hanem **távolléti díjat kell fizetni** - többek között - **végkielégítéskor, a munkaviszony megszüntetésekor a munkavégzés alóli felmentés idejére, a munkaviszony jogellenes megszüntetésekor**.

A munkáltatók szempontjából ez azért kedvezőbb változás, mert – szemben az átlagkeresettel – számos bérelem nem képezi a részét a távolléti díj alapjának, így például a szabadság alatt fizetett munkabér, a prémium, továbbá a jutalom sem.

A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30%-nak megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.



## 6.2. A bérpótlékokra vonatkozó egyes szabályok változása

**Nem kell bérpótlékot fizetni 2012. július 1-jétől**, amennyiben a felek a munkaszerződésben már úgy állapodnak meg, hogy a munkavállaló alpbére ellentételezi a pótlékfizetésre alapot adó speciális munkavégzési

**körülményeket**, ugyanakkor minimálbéren foglalkoztatott munkavállaló esetében érvénytelen az olyan kikötés, amely szerint a személyi alpbér már a pótlékokat is tartalmazza. A rendkívüli munkaidőre ilyen megállapodás nem köthető.

## 6.3. Bérpótlék-átalány

A felek megállapodhatnak a munkaszerződésben, hogy a munkáltató időszakos elszámolás helyett **havi pótlékátalányt fizet**. Az átalányt ilyenkor bérpótlékként kell meghatározni és egy összegben nem lehet többfajta bérpótlékot kiváltani. Lényeges kiemelni, hogy az átalány csak a pótlékot foglalja magában, de a munkavégzés ellenértékét nem, kivéve az ügyelet és a készenlét eseteit, ahol a felek által megállapítható a munka díjazását és a pótlékot is tartalmazó átalány.

## 6.4. Műszakpótlék

A többműszakos munkarend fogalma helyett a munkáltató többműszakos tevékenységének fogalma kerül bevezetésre. Megszűnik a több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatottnál a délutáni és az éjszakai pótlék intézménye, helyette egységesen a **18 és 6 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén lesz jogosult a munkavállaló műszakpótléokra, amelynek mértéke egységesen 30%**. A műszakpótléokra jogosultság további feltétele, hogy a munkavállaló napi munkaidejének kezdési időpontja rendszeresen változzék

## 6.5. Állásidő fogalmi körének szűkülése

A munkáltatónak az új törvény alapján már nincs bérfizetési kötelezettsége, amennyiben a munkavégzés valamilyen külső, elháríthatatlan ok miatt van akadályozva. Ez csak olyan körülmény lehet, amelynek elhárítására a munkáltatónak objektíve nincs lehetősége (pl. időjárási viszonyok miatt).

## 7. Kártérítési felelősség

A munkavállalói kárfelelősség szabályainak változása köréből a **munkavállalói biztosítékot** emeljük ki, amely mint új jogintézmény kerül bevezetésre. A munkavállaló más munkavállalótól vagy harmadik féltől pénz vagy más érték átvétele vagy kifizetése, illetve ezek teljesítésének ellenőrzése esetén biztosítékot ad a munkáltató részére, amelynek mértéke **legfeljebb 1 havi alpbér lehet**. A munkaviszony megszűnése esetén a munkáltató kamatostul köteles azt visszafizetni. Ezen pénzügyi kizárólag az okozott kár megtérítésére használható fel

## 8. Atipikus (rugalmas) munkaviszonyok

Az új törvény, hogy a foglalkoztatás feltételeit rugalmasabbá tegye, igazodik a munkaerőpiac jelenkori igényeihez (pl. számos vállalkozás, gazdasági tevékenység nem oldható meg az úgynevezett 8-16 óráig tartó, fix helyen történő munkavégzés keretei között), bevezet több, rugalmas munkaviszonytípust, így a behívás alapján történő munkavégzést, a munkakörmegosztást, valamint a többmunkáltatós munkaviszonyt.

### 8.1. Munkavégzés behívás alapján – „call on work”

A foglalkoztatás eme formája szerint rész munkaidőben (legfeljebb napi 6 óra) történő foglalkoztatás esetén a munkáltató a feladatok esedékességéhez igazodva hívhatja be munkára a munkavállalót. Legalább 3 nappal a



munkavégzés előtt a munkavállalót értesíteni kell. A javadalmazás a munkavégzéssel töltött idő függvényében alakul.

## 8.2. Munkakör megosztása – „job sharing”

Sok munkavállaló számára okoz nehézséget, hogy például gyermekei nevelése, szülők gondozása vagy egyéb családi okok miatt folyamatosan napi 8 órát munkával töltsön. Az ő foglalkoztatásuk és helyzetük megkönnyítésére szolgálhat a munkakör megosztása, mint a foglalkoztatás új formája, ahol egy munkáltató több munkavállalóval megállapodást köt egy munkakör részmunkaidőben történő ellátására, a munkabér egyenlő arányban kerül szétosztásra és a munkaidő tekintetében a kötetlen munkarend szabályai alkalmazandóak.

## 8.3. Több munkáltató által létesített munkaviszony

Ebben a foglalkoztatási formában az előzőnek fordítottjaként több munkáltató létesít munkaviszonyt egy munkavállalóval egy munkakörbe tartozó feladatok ellátására. A munkáltatók határozzák meg, hogy melyikük felelős a munkabér kifizetéséért. Hatékony lehet számos olyan munkakör esetén, amely elengedhetetlen a munkáltató napi zavartalan működése szempontjából, ugyanakkor indokolatlan volna a teljes munkaidejű foglalkoztatás, ezért egy munkavállaló teljes napi munkaideje megosztható lesz több munkáltató között.

\*\*\*

Felhívjuk szíves figyelmüket, hogy a 2012. június 28-án elfogadott törvénymódosítás úgy rendelkezik, hogy az új munkajogi szabályokat a **hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell**, azonban, **a szabadságra és a távolléti díjra vonatkozó új szabályozás csak 2013.01.01-től lép életbe**. A korábban kötött munkaszerződések tekintetében **nincs törvényi módosítási kötelezettség**, illetve további külön intézkedést igénylő kötelezettség sem terheli a munkáltatókat.

Tekintettel arra, hogy jelen hírlevelünk keretei között mindössze csak az általunk legfontosabbnak ítélt újdonságokra tudtuk felhívni a figyelmet, ezért javasoljuk, hogy a részletszabályok és az Önöket érintő konkrét változások kapcsán egyeztessenek jogi képviselőjükkel. Kérésükre szívesen ajánlunk együttműködő ügyvédi irodát.

Forrás: [www.ado.hu](http://www.ado.hu), [www.azujmunkatorvenykonyve.hu](http://www.azujmunkatorvenykonyve.hu), Mt., HVG

\*\*\*

Reméljük, hogy tájékoztatónkat hasznosnak találták.

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatosan, különösen az adózást érintő területtel összefüggésben kérdés merülne fel, készséggel állunk rendelkezésükre.

Dávid Éva

E: [eva.david@iso-focus.hu](mailto:eva.david@iso-focus.hu)

M: +36 30 9719092

