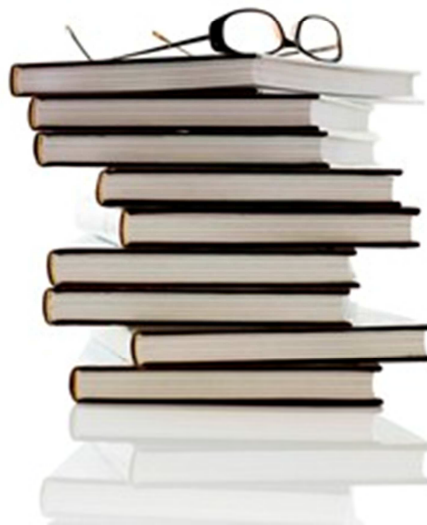


## Az új Munka Törvénykönyvének legfontosabb változásai Jogi hírlevél



2012. január 18.

# Az új Munka Törvénykönyvének legfontosabb változásai

Korábbi hírlevelünkben tájékoztattuk Ügyfeleinket az Országgyűléshez benyújtott új Munka Törvénykönyve tervezetének várhatóan legnagyobb visszhangot kiváltó változásairól. A köztársasági elnök 2012. január 6-án kihirdette a 2012. július 1-jén hatályba lépő, az új Munka Törvénykönyvéről szóló törvényt.

Jelen hírlevelünkkel néhány olyan újdonságról tájékoztatjuk Önt, amelyek bevezetése előreláthatólag jelentősebben megváltoztatja a munkaviszonyok szabályozását, és amelyekre már most érdemes elkezdni felkészülni. Az új Munka Törvénykönyvének rendelkezéseit tematikusan fogjuk ismertetni Ügyfeleinkkel egy több részből álló hírlevél-sorozat formájában, jelen hírlevelünk ennek a sorozatnak a bevezetője.

**Az új munkajogi törvény rendelkezései közül előljáróban az alábbiakat emelnénk ki és tárgyaljuk részletesebben a jelen tájékoztatónkban:**

- **a munkajogi előírások a polgári jogi szabályozás logikájához közelítve nagyobb teret adnak a felek által folytatott tárgyalásoknak, illetve a munkavállaló kártérítési felelősségének meghatározása is a polgári jogi kárfelelősségi szabályokhoz közelít;**
- **a munkaviszony megszüntetésének új szabályait vezeti be az új Munka Törvénykönyve, számos, a jelenlegi törvény alkalmazása során felmerülő hiányosságok rendezésével egyidejűleg;**
- **átültetésre kerülnek a más országokban már sikerrel alkalmazott atipikus foglalkoztatási formák, amelyek elősegíthetik a rugalmas munkaviszonyok kialakítását.**

## Közelítés a piaci szabályokhoz

A törvény számos, a munkáltató helyzetét erősítő új szabályt vezet be, mind az általános előírások között, mind az egyes részletszabályok keretein belül.

- A sajtóban nagy vihart kavart jelentős változás a korábbi „fegyelmi” intézményének visszaültetése a magyar munkajogba. Az új szabály szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés hátrányos jogkövetkezményeket – így akár 1 havi alapbér összegéig terjedő vagyoni hátrányt – állapíthat meg. Az eljárás megindítása a munkáltató döntésén múlik.
- A fenti felelősségi szabályon túl a munkavállaló károkozásért való felelősségének szabályai is szigorodnak. Az új szabályok a „piaci” viszonyokhoz közelítve a munkavállaló négyhavi távolléti díjának megfelelő összeget állapítanak meg felső korlátként a munkavállaló kárfelelősségére gondatlan károkozás esetén, szemben a jelenlegi szabályok szerint 1,5 havi átlagkeresetben maximalizált kártérítéssel.

## Munkaviszony megszüntetése – számottevő módosulások

Alapvető újdonságokat vezet be a törvény a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan.

- A rendes felmondás – amelyet az új kódex mint *felmondást* említ - lehetőségével a felek a határozott idejű munkaviszony esetén is élhetnek, a munkáltató például a munkavállaló tartós alkalmatlansága esetén. A munkavállaló viszont akkor válik jogosulttá felmondással megszüntetni a határozott idejű munkaviszonyát, ha annak fenntartása indokolhatóan lehetetlen, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.
- Végkielégítés felmondás esetén csak akkor jár majd, ha a munkáltató felmondása közlésének időpontjában már teljesülnek a végkielégítés jogosultság feltételei, és ha a felmondás oka nem a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy egészségi okkal összefüggő képessége.
- Amennyiben a felek a munkaviszonyt jogellenesen szüntetik meg a jövőben, az alábbi következményekre kell számítaniuk:
  - a munkaviszony megszűnése a jognyilatkozat közlésekor, és nem a jogellenességet megállapító ítélet jogerőre emelkedésének napján válik hatályossá;
  - csak speciális esetekben lesz előírás a munkavállaló munkaszerződés szerinti újrafoglalkoztatása;

- az elmaradt munkabér és egyéb járandóság kifizetésének kötelezettsége – éppen a munkaviszony megszűnése napjának meghatározása miatt – megszűnik;
- a bizonyított kár esetén a munkáltató legfeljebb 12 havi távolléti díjat köteles fizetni – megszűnik a 2-12 havi átlagkeresetnek megfelelő átalány-kártérítési kötelezettsége a munkáltatónak;
- ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyt – így például nem az előírt rendben adja át munkaviszonyát – akkor határozatlan időtartamú munkaviszony esetén a rá irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget, míg határozott időtartamú munkaviszony esetén legfeljebb 3 havi távolléti díjnak megfelelő átalány-kártérítést kell fizetnie. A munkáltató továbbá követelheti a fentiek felüli kárát is a munkavállalótól, aminek legmagasabb összege azonban nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díját.

## Meglévő gyakorlat jogszabályba ültetése

Az új kódex számos olyan részletszabályt tartalmaz, amely a jelenlegi Munka Törvénykönyvében nem vagy hiányosan szerepel, azonban többek között a bírósági jogértelmezés következtében a gyakorlatban már megoldásra került.

- Örömteli újdonság, hogy a törvény átláthatóan rendezi a jognyilatkozatok gyakorlásának módját, eszközeit. Nevesíti a munkáltatói szabályzatot, mint a munkáltató által egyoldalúan megállapított szabályok összességét, amelyet, ha a helyben szokásos és általában ismert módon tesz közzé a munkáltató, akkor minden egyes munkáltatóval közöltnek kell tekinteni. Lényeges újdonság, hogy ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolja, a jogkör jogosultjának jóváhagyásával nyilatkozata érvényesnek tekinthető majd.
- Szintén könnyítést jelenthet, hogy írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha azt azonosításra, illetve változatlan visszaidézésre alkalmas elektronikus dokumentumban teszik meg. Bár a szöveg nem nevesíti, véleményünk szerint ez az előírás a megfelelő elektronikus aláírással, időbélyegzővel ellátott elektronikus üzenetekre (e-mailekre) is irányadó.
- Az új törvényben számos fogalom tisztázásra kerül, így például egyértelmű és részletes meghatározások születnek a munka- és pihenőidőre vonatkozóan. Az újrafogalmazás eredményeképpen részben megújul a többműszakos munkarend meghatározása, bevezetésre kerül a kötetlen, részben a munkavállaló által beosztott munkarend, és az európai gyakorlattal összhangban átültetik a magyar jogba az „elszámolási időszak” intézményét, amelynek segítségével az adott heti munkaidőt hosszabb idő alatt dolgozhatja le a munkavállaló a munkáltató beosztása

alapján. Az új beosztási szabály azonban nem helyettesíti a munkaidőkeret intézményét, ami további részletszabályokkal gazdagodik, így például a munkaidőkeret lejárt előtti munkaviszony megszűnés esetén kötelező eljárásrend leírásával.

- Megoldásra kerül az alpbér megállapítási és kifizetési pénznemének kérdésköre, hiszen az új Munka Törvénykönyve külföldön történő munkavégzés esetén már lehetővé teszi ilyen esetben a devizában történő megállapítást és kifizetést.
- A munkáltató kártérítési felelősségét az új jogszabály több helyen korlátozza, így új kimentési okként jelöli meg az ellenőrzési kör hiányát, illetve az új Polgári Törvénykönyv kidolgozás alatt lévő, egyelőre közzé nem tett tervezetével összhangot teremtve a kárfelelősséget az előreláthatósághoz köti, így nem kell megtérítenie a munkáltatónak azt a kárt, amellyel kapcsolatosan bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Ezzel ellentétben a munkavállalói kárfelelősség szabályai súlyosbodnak, hiszen a kártérítés mértékének korábbi felső korlátja gondatlan károkozás esetén megemelkedik a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegéig.

## Új jogintézmények meghonosítása a hatékonyabb munkaszervezés céljából

Az új kódex bevezet számos atipikus munkaviszonyt a magyar jogrendszerbe. A behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör megosztás, több munkáltató által létesített munkaviszony mind a részmunkaidőben történő munkavégzés sajátos módjai.

- A behívás alapján történő munkavégzés, amely a több országban elterjedt „on-call work” megfelelője, lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállaló a feladatok esedékességéhez igazodva teljesítse munkavégzési kötelezettségét.
- A munkakör-megosztás abban különbözik a tisztán részmunkaidős foglalkoztatástól, hogy alkalmazásával ugyanazt a munkakört látja el több munkavállaló egy munkaszerződéssel, aminek keretén belül arra vállalnak kötelezettséget, hogy valamelyikük mindig ellátja a munkaköri feladatokat.
- A több munkáltató által létesített munkaviszony esetében pedig a munkáltatói oldal a többszereplős, a munkavállalónak egy munkakörbe tartozó feladatot kell több munkáltató felé teljesítenie.

Összegezve, az Országgyűlés által elfogadott törvény szövege számos, a gyakorlatban számtalanszor felmerülő kérdésre választ ad, és pontosít olyan fogalmakat, amelyek egyértelmű értelmezése elengedhetetlen a munkaviszony szabályozásánál. Érezhető törekvés, hogy az új munkajogi kódex polgári jogi alapokhoz közelítsen, megteremtve annak lehetőségét, hogy a munkavállaló és

a munkáltató – figyelemmel a munkaviszony sajátos jellegére – már-már egyenrangú félként folytasson tárgyalásokat. A törvény lehetőséget nyújt arra a régi intézmények újraszabályozásával és az új, Nyugat-Európában már alkalmazott lehetőségek bevezetésével, hogy a munkáltatók újragondolva foglalkoztatási struktúrájukat hatékonyabb, piacképesebb és ugyanakkor munkavállaló-barát munkaviszonyokat teremtsenek. Ehhez mindenképpen javasolt a jelenlegi munkaidő-beosztás és juttatási rendszer felülvizsgálata, a munkaszerződések és a belső szabályzatok átfogó rendszerezése.

# Elérhetőségek

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen észrevétele, hozzáfűzni valója van, kérjük, vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel az alábbi elérhetőségeken:

## Dr. Kövesdy Attila

Vezető Partner, Deloitte Zrt.

Tel : +36-1-428-6728

Email : [akovesdy@deloitteCE.com](mailto:akovesdy@deloitteCE.com)

## Dr. Szarvas Júlia

Ügyvéd, Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda

Tel : +36-1-428-6800

Email : [jszarvas@deloitteCE.com](mailto:jszarvas@deloitteCE.com)

## Dr. Ember Csaba

Ügyvéd, Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda

Tel : +36-1-428-6800

Email : [cember@deloitteCE.com](mailto:cember@deloitteCE.com)



A jelen dokumentum és a benne foglalt valamennyi információ a Deloitte Magyarország társaságaitól származik és célja, hogy bizonyos témakör(ök)ben általános információkkal szolgáljon, de nem tárgyalja az adott témakör(öke)t annak teljességében.

A jelen dokumentumban megadott információk nem minősülnek számviteli, adóügyi, jogi, befektetési, tanácsadási illetve egyéb szakmai szolgáltatásnak. Ezek az információk nem képezhetik ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Ügyfeleinket arra kérjük, hogy pénzügyeiket vagy üzletvitelüket befolyásoló bármely döntésük meghozatala, vagy a döntés szerint történő lépés megtétele előtt kérjék képzett szakmai tanácsadóink véleményét.

A jelen dokumentum és a benne foglalt információk tájékoztató jellegűek és társaságaink aktuális helyzetét tükrözik, de nem szolgálnak a Deloitte Magyarország cégei által tett jognyilatkozatként és társaságaink nem vállalnak felelősséget sem a jelen dokumentummal sem a benne foglalt információkkal, illetőleg semminemű teljesítési vagy minőségi megfeleléssel kapcsolatban. A Deloitte Magyarország cégei nem felelnek a szolgáltatásaik piacképességére, vagy adott célra való alkalmassága, jogtisztasága, versenyképessége, biztonsága és pontossága vonatkozásában.

Ügyfelünk a jelen dokumentumot és a benne foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal a jelen dokumentum és a benne foglalt információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségeikért. A Deloitte Magyarország cégei nem vonhatók felelősségre jelen dokumentum, vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatosan felmerülő sem közvetlen sem közvetett károkért, egyéb veszteségeikért.

Ha a fenti rendelkezések bármelyike bármilyen okból nem érvényesíthető, a többi rendelkezés továbbra is hatályban marad és alkalmazandó.

A Deloitte számos iparágban nyújt könyvvizsgálati, valamint adó-, vezetési, pénzügyi tanácsadási és jogi szolgáltatásokat (ügyfeleinknek együttműködő ügyvédi irodánk, az Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda nyújtja a jogi tanácsadási szolgáltatásokat) állami és magáncégek részére egyaránt. Több mint 150 országban jelen lévő hálózatán keresztül a Deloitte világszínvonalú szakértelemével és minőségi szolgáltatásaival segíti ügyfeleit abban, hogy megfeleljenek az előttük álló üzleti kihívásoknak. A Deloitte mintegy 182 000 szakértője egytől egyig arra törekszik, hogy a kiválóság mércéjévé váljon.

A Deloitte név az Egyesült Királyságban "company limited by guarantee" formában alapított Deloitte Touche Tohmatsu Limited társaságra és tagvállalatainak hálózatára utal, melyek mindegyike önálló, egymástól elkülönülő jogi személy. A Deloitte Touche Tohmatsu Limited és tagvállalatai jogi struktúrájának részletes bemutatását a következő link alatt találja: [www.deloitte.hu/magunkrol](http://www.deloitte.hu/magunkrol).