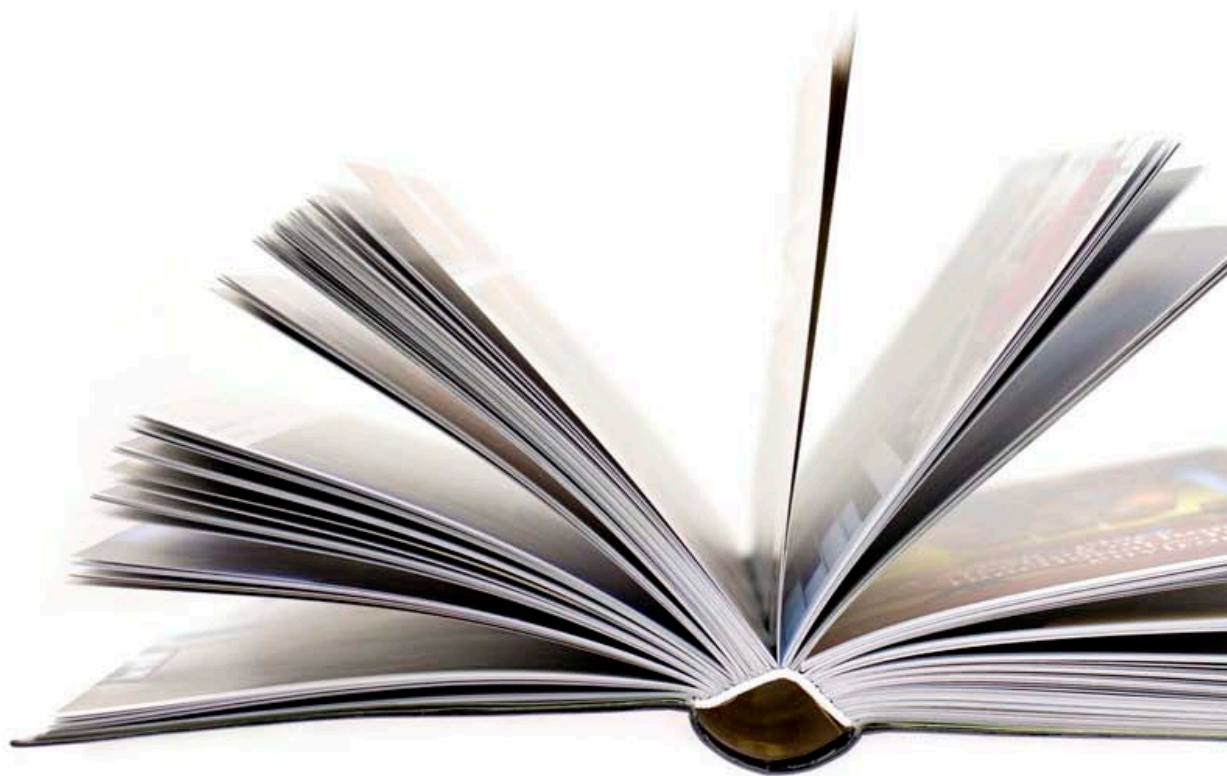


A Munka Törvénykönyvét érintő legfontosabb változások Jogi hírlevél



A Munka Törvénykönyvét érintő legfontosabb változások

Az Országgyűlés június 14-én kezdi meg az általános vitáját annak a nemzetgazdasági miniszter által benyújtott törvényjavaslatnak, amely az egyes munkaügyi és más kapcsolódó törvények módosítását célozza.

Jelen hírlevelünkkel a sürgősséggel tárgyalt törvényjavaslatnak a Munka Törvénykönyvét érintő főbb változásaira szeretnénk felhívni Ügyfeleink figyelmét. A módosítások tervezett hatálybalépése – a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések kivételével – 2011. július 1. napja. A jelen módosítást egyes értesülések szerint a Munka Törvénykönyvének átfogó módosítása, esetleges újrakodifikálása követheti az őszi folyamán.

A most tervezett változások közül kiemelhető a próbaidő, a gyermek gondozására igénybevett fizetés nélküli szabadság után járó rendes szabadság és a túlmunka szabályainak módosítása, a munkáltatók szemszögéből rugalmasabbá tétele:

- 1. Amennyiben a munkáltatónak, esetleg más kérdésekben tett engedmények árán, sikerül egyezsége jutnia az érdekképviseleti szervekkel a kollektív szerződés módosításáról, akár hat hónapos próbaidő alkalmazásával jelentősen növelheti létszámgazdálkodása rugalmasságát. Amennyiben azonban egy cégnél nincs hatályban kollektív szerződés, ez az újdonság nem lesz elérhető.**
- 2. A módosítás jobban ösztönözheti majd a munkáltatókat a kisgyermekes szülők munkába való visszafogadására, csökkentve a gyermek gondozása idején igénybevett fizetési nélküli szabadság után járó rendes szabadság mértékét, és lehetővé téve a felhalmozott szabadság pénzbeli megváltását.**
- 3. A túlmunka szabályainak tervezett módosítása segítheti a munkáltatót, hogy akár munkaidőkeret alkalmazása nélkül is hatékonyabban csoportosítsa át a munkavállalók munkaidejét az üzlet szempontjából forgalmasabb időszakokra, és azt más napokon szabadidővel és ne pénzben kompenzálja. Ez természetesen csak a túlmunka általános korlátainak betartásával lesz lehetséges.**

„... kollektív szerződés a javasolt módosítás szerint lehetővé tehetné legfeljebb hat hónapos próbaidő kikötését...”

Próbaidő

A próbaidő jelenleg kiköthető leghosszabb időtartama a Munka Törvénykönyve szerint három hónap. Általános szabályként a felek továbbra is csak három hónap próbaidőben állapodhatnak meg, azonban kollektív szerződés a javasolt módosítás szerint lehetővé tehetné legfeljebb hat hónapos próbaidő kikötését is. A kollektív szerződés alapján megállapított próbaidő tartamát a munkaszerződésnek természetesen a továbbiakban is tartalmaznia kell majd.

A szabadságra vonatkozó új rendelkezések

A munkaadók terheinek csökkentése érdekében a gyermek otthoni gondozása és ápolása idejére kapott fizetés nélküli szabadságnak a módosítás értelmében a jövőben nem az első éve, hanem csak az első hat hónapja után jár majd rendes szabadság a munkavállalónak. A törvényjavaslat bevezetné a szabadság pénzbeli megváltásának lehetőségét a felek megállapodása alapján abban az esetben, ha a gyermek ápolása, illetve gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról való visszatérést követően a munkavállaló az előzőekben említett hat hónap után járó szabadságot nem kapja meg.

A munkáltatók a tervezet szerint valamivel nagyobb rugalmasságot kapnának a munkavállalók rendes szabadságának kiadása során is. Megmaradna az a főszabály, amely szerint a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. A tervezett módosítás szerint viszont kivételesen fontos gazdasági érdekek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja majd a szabadságot. Ez esetben azonban a munkavállalót megilleti évenként legalább egyszer minimum 14 nap összefüggő szabadság, hacsak a felek másként nem állapodnak meg.

Túlmunkaidő megváltása

A Munka Törvénykönyvének hatályos rendelkezései szerint rendkívüli munkavégzésért a munkabéren felül ötven százalékos bérpótlék vagy a felek megállapodása, illetve kollektív szerződés rendelkezése alapján a pótlék helyett legalább a végzett túlmunka időtartamának megfelelő szabadidő jár. A tervezett módosítás alapján a munkáltató egyoldalúan is eldöntheti, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként pótlékot fizet vagy szabadidőt ad ki a munkavállalónak.

Állapotos nők védelme

A vezető állású munkavállalók munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetén jelenleg nem áll fenn indokolási kötelezettség. Ez a szabály azonban állapotos nők esetében nincs összhangban a vonatkozó uniós szabályozással. Ennek kiküszöbölése érdekében írja elő a tervezett módosítás, hogy vezető állású munkavállalók esetében a vezető terhessége kezdetétől a szülési szabadsága végéig terjedő időszak alatt a munkáltató a rendes felmondását a Munka Törvénykönyvének általános szabályai szerint köteles megindokolni.

„...a munkáltató egyoldalúan is eldöntheti, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként pótlékot fizet vagy szabadidőt ad ki...”

Munkaerő-kölcsönzés

A tervezett módosítás a legfőbb változásokat a munkaerő-kölcsönzés tekintetében hozza. Az Európai Parlament és a Tanács 2008 végén fogadta el a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvet. Az irányelv legfőbb célkitűzése, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra ugyanazon alapvető munkafeltételek vonatkozzanak, mintha a kölcsönbevevő munkáltató foglalkoztatná őket. A tagállamok 2011. december 5-ig kötelesek az irányelv rendelkezéseit belső jogukba átültetni, amelynek Magyarország ezzel a törvénymódosítással tesz majd eleget. A Munka Törvénykönyvének a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó módosított rendelkezéseit a 2011. december 1-jét követően megkötött szerződésekre kell majd alkalmazni.

A módosítás értelmében a munkaerő-kölcsönzés definíciója a jövőben kifejezetten tartalmazni fogja a kikölcsönzés ideiglenességére való utalást, ami a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló közti megállapodásban meghatározott, legfeljebb öt évig terjedő időtartam lehet. Ehhez kapcsolódó szabály, hogy ha a kölcsönzött munkavállalót azonos kölcsönvevő az előző foglalkoztatás megszűnésétől számított hat hónapon belül ismételten alkalmazni kívánja munkaerő-kölcsönzés keretén belül, azt a fenti kölcsönzési időtartam megállapításánál figyelembe kell majd venni.

A Munka Törvénykönyvének jelenleg hatályos szövege szerint kölcsönbeadó csak belföldi székhelyű gazdasági társaság vagy szervezet lehet, a törvénymódosítás azonban a szolgáltatásnyújtás szabadsága elvének eleget téve az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozásokra is kifejezetten kiterjeszti majd a kölcsönbeadókra vonatkozó rendelkezéseket.

Az irányelvben előírt egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés érdekében a módosítást követően a Munka Törvénykönyve kifejezetten kimondaná, hogy a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás teljes időtartama alatt ugyanazokat a rendelkezéseket kell alkalmazni, mint amit a kölcsönvevő a saját munkavállalóinak előír az állapotos és szoptató nők védelme, a fiatal munkavállalók védelme, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok, a munkabér összege és védelme, valamint az egyenlő bánásmód követelménye területén.

„...a munkaerő-kölcsönzés definíciója a jövőben kifejezetten tartalmazni fogja a kikölcsönzés ideiglenességére való utalást...”

Kapcsolat

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

Dr. Kövesdy Attila

Vezető Partner

Tel : +36-1-428-6800

Email : akovesdy@deloitteCE.com

Dr. Szarvas Júlia

Ügyvéd, Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda

Tel : +36-1-428-6800

Email : jszarvas@deloitteCE.com

Dr. Ember Csaba

Ügyvéd, Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda

Tel : +36-1-428-6800

Email : 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 ügyfeink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Ügyfeinket 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 veszteségekért. A Deloitte Magyarország cégei nem vonhatók felelősségre jelen dokumentum, vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatosan felmerülő sem közvetlen sem közvetett károkért, egyéb veszteségekért.

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 és pénzügyi tanácsadási, kockázatkezelési 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 szakértelemmel és a helyi igényeknek megfelelő szaktudással felvértezve áll ügyfelei rendelkezésére világszerte. A Deloitte megközelítőleg 170 000 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.