



Izabela Kisłow-Bisztrai
Radca prawny (PL)

mobil: +48 608 780 923
mobil: +36 702 034 904
email: izabela.kislow@bisztrai.com
email: iza.kislow@gazeta.pl

dr. Bisztrai Gábor
ügyvéd (HU)

mobil: +36 30 372 3813
email: gabor.bisztrai@avocat.hu
email: gabor.bisztrai@bisztrai.com

Bisztrai Ugyvédi Iroda
Capital Square, III. em.
Váci út 76, HU-1133 Budapest

Tisztelt Hölgyem és Uram!

Hírlevelünk jelenlegi számában a 2012. július 1-én hatályba lépő új **Munka Törvénykönyvét ismertetjük**, különösen az **atipikus munkaviszonyokkal** és **munkaviszony megszüntetével**, valamint a **munkabér védelmével**, illetve a **munkavállalói kárfelelősséggel** kapcsolatos legfontosabb változásokra.

Reméljük, az alábbiakban összefoglalt legújabb törvényi változásokkal kapcsolatos tudnivalók hozzájárulnak üzletük hatékony és biztonságos vezetéséhez. Várjuk Önöket a www.bisztrai.com weboldalon is, ahol az üzleti tevékenységük folytatásához kapcsolódó jogi kérdéseket, fontos tudnivalókat összefoglaló anyagok a Sajtó rovatban érhetőek el.

Maradunk tisztelettel,
Izabela Kisłow-Bisztrai
Ügyvéd (PL)

Dr. Bisztrai Gábor
Ügyvéd (HU)

Az új Munka Törvénykönyve 2012 – a július elsején életbe lépő változások

Az új Munka Törvénykönyvről szóló törvény 2012. július 1-én lép hatályba. Bár az előzetesen beharangozott változások a végleges törvényben több helyen finomodtak, mégis az új törvény jelentősen átírja a munkaviszonyok szabályozását, mely változásokról az alábbiakban kívánjuk Önöket tájékoztatni.

1. Az atipikus munkaviszonyok

Az új törvény külön fejezetcím alatt tárgyalja az **atipikus munkaviszonyokat**. Idetartozik többek közt a *behívás alapján történő munkavégzés*, mely esetben a legfeljebb 6 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a feladatát a feladatok esedékességekor látja el. A munkára behívást legalább 3 nappal korábban közölni kell a munkavállalóval. Atipikus munkaviszony a *munkakör megosztás* is, melynek keretében a munkáltató több munkavállalót alkalmaz egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátására. A munkabér egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat, kivéve, ha együttesen ettől eltérően állapodnak meg. Újdonság a *több munkáltató által létesített munkaviszony* is, melynek lényege, hogy több munkáltató foglalkoztatja a munkavállalót egy munkakörbe tartozó feladatok ellátására.

2. Kárfelelősség

Az új Munka Törvénykönyve a polgárjogi szabályozás logikájához közelít, és ezzel a felek, azaz a munkáltató és a munkavállaló megállapodási szabadságát erősíti. A **törvény**



több helyen is a munkáltató pozícióját erősítő szabályokat vezet be. Ide tartozik többek között az a rendelkezés, mely szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg, ami akár a munkavállaló egy havi alapbérének összegéig terjedő vagyoni hátrány is lehet.

Ugyancsak a munkáltató helyzetét erősítik a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezések. **A július 1-én életbe lépő szabályok szerint a munkavállalói kárfelelősség az eddiginél szigorúbb.** A munkavállaló ugyanis 4 havi távolléti díjának összegével felel az általa gondatlanul okozott károkért, szemben a jelenlegi szabályok szerinti 1,5 havi átlagkeresetben maximalizált kártérítéssel. **Ezzel együtt az új Munka Törvénykönyve több helyen korlátozza a munkáltató kártérítési felelősségét.** Ilyen például az ellenőrzési kör hiányára vonatkozó kimentési ok, vagy az a szabály, mely szerint nem kell megterítenie a munkáltatónak azt a kárt, amellyel kapcsolatosan bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható.

3. A munkaviszony megszüntetése és a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók védelme

Az új Munka Törvénykönyvében jelentősen módosulnak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok. **Ezek alapján a határozott idejű munkaviszonyt a munkavállaló is megszüntetheti felmondással.** Eddig csak a munkáltató élhetett a rendes felmondás lehetőségével a határozott időre kötött munkaviszony esetében. A felmondásra ilyen esetben okot adhat a munkáltató részéről például a munkavállaló tartós alkalmatlansága, a munkavállaló részéről pedig az az eset, ha a munkaviszony fenntartása lehetetlen, vagy a körülményekre tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén is megváltozott jogkövetkezményekkel kell a feleknek számolniuk. Ilyen például az, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének a napján szűnik meg, és nem a jogellenességet megállapító ítélet jogerőre emelkedéskor. **Ennek megfelelően a 2012. július 1-től a munkáltatónak nem kell az elmaradt munkabér megfizetnie a munkaügyi per időtartamára.** A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a munkavállalót kártérítést illeti meg, melynek összege nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díját.

Az új törvényben is megmarad a "védett kor" intézménye, amely munkajogi védelemben részesíti a munkavállalót az öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző öt évben, azonban az erre

vonatkozó szabályok pontosításra kerültek. **Ennek megfelelően a védett korban lévő munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató csak abban az esetben szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, illetőleg olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.** A védett korú munkavállaló képességeivel, vagy a munkáltató működésével kapcsolatos ok csak akkor szolgálhat a felmondás indokául, ha a munkáltatónál nincs másik, a munkavállalónak megfelelő betöltetlen pozíció, vagy az ilyen pozíció betöltésére vonatkozó ajánlatot a munkavállaló nem fogadja el.

4. Bírósági joggyakorlat az új Munka Törvénykönyv alkotásánál

A jogalkotó sok esetben a már létező bírósági gyakorlatot ültette át a jogszabályba. Erre jó példa az a szabály mely szerint a munkáltatói szabályzatot, mint a munkáltató által egyoldalúan megállapított szabályok összességét közöltnek kell tekintetni, amennyiben azt helyben szokásos és általában ismert módon teszi közzé a munkáltató. **Ide tartozik az a megoldás is, amely külföldön történő munkavégzés esetén lehetővé teszi a munkabér külföldi devizában történő megállapítását és kifizetését.**

5. A munka díjazása

A munkabérrel kapcsolatos újdonság az is, hogy az új szabályok alapján megszűnik az egységes minimálbér, a kormány a munkavállalók egyes csoportjaira – ágazatok, régiók, és végzettség szerint – eltérő összegű minimálbért állapíthat meg. Ugyancsak rendeletben rögzítik majd a bruttó 300.000.- Ft alatt kereső munkavállalók esetén a munkabér emelés elvárt mértékét a munkabérek nettó értékének megőrzése érdekében.

6. A rendkívüli munkaidő

Az új Munka Törvénykönyve pontosítja a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályozást. **Az eddig még hatályban lévő előírások szerint a rendkívüli munkaidő éves korlátja a teljes napi munkaidő esetében 200 óra, ez az új szabályok szerint viszont 250 órára emelkedett,** amelyet kollektív szerződés 300 órára emelhet. Újdonság az, hogy a részmunkaidős munkavégzés, illetve határozott idejű



munkaszerződés esetében, továbbá abban az esetben, ha a munkaviszony év közben kezdődött, a rendkívüli munkavégzés korlátját arányosan kell alkalmazni.

7. Versenytilalom

Az új Munka Törvénykönyve szerint a munkavállaló és munkáltató megállapodása alapján **a munkavállaló legfeljebb a munkaviszony megszűnését követően két évig nem tanúsíthat a volt munkáltatójával szemben gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartást** (az eddigi 3 éves periodushoz képest). Ezért a munkavállalót ellenértek illeti meg, amely nem lehet kevesebb, mint a munkavállaló azonos időszakra járó alapbérének egyharmada. **Az új szabályoknak megfelelően a munkavállaló elállhat a megállapodástól, ha a felek az elállás jogát a versenytilalmi megállapodásban rögzítették, továbbá akkor is, ha a munkavállaló azonnali hatályú felmondással szünteti meg a jogviszonyát.**

8. Részmunkaidő a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság után

Az új Munka Törvénykönyve biztosítja gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságról visszatérő

munkavállalónak azt a jogot, hogy az erre irányuló kérelmére a munkáltató részmunkaidőben köteles foglalkoztatni. Ez a kötelezettség a munkavállaló gyermekének legfeljebb 3 éves koráig áll fenn, kivéve, ha a felek hosszabb időtartamra állapodnak meg.

2012. április hó
Bisztrai Ügyvédi Iroda

A jelen Hírlevélben foglaltak nem minősülnek jogi tanácsadásnak, és nem helyettesíthetik az egyedi tényállás alapján történő konkrét tanácsadást. Amennyiben további információra van szükségük, illetve kérdésük merül fel a Hírlevelünkben foglaltakkal kapcsolatban, készséggel állunk rendelkezésükre elérhetőségeink bármelyikén. Tájékoztatjuk Önöket, hogy amennyiben a jelen publikációt használni szeretnék saját céljaikra, a publikáció szerzőit, valamint a forrással kapcsolatos információt feltüntetni kötelesek.