

## HÍRLEVÉL A MUNKAÜGYI JOGSZABÁLYOK VÁLTOZÁSÁRÓL

Az Országgyűlés 2011. július 4-i ülésnapján fogadta el az 2011. CV. számú törvényt az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról („Törvény”), amely – néhány kivételtől eltekintve<sup>1</sup> – a kihirdetését (2011. július 19.) követő hónap első napján, azaz **2011. augusztus 1. napján lép hatályba.**

### (1) A Törvényről általában

A Törvény számos jogszabályt módosít:

- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt,
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt („Mt.”),
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt,
- az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvényt,
- a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényt,
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt,
- a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvényt („Met.”)
- a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvényt,
- a fogyasztóvédelemről szóló 1997. évi CLV. törvényt,
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényt,
- a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvényt,
- a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényt,
- az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvényt,
- az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvényt,
- a közbeszerzésekről szóló 2003. évi CXXIX. törvényt,
- a külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. törvényt,
- a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvényt,
- a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvényt,
- a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvényt,
- az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvényt,
- az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényt („Efo.tv”),
- a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvényt.

Jelen hírlevelünkben az Mt., a Met. és az Efo.tv. módosításaira térünk ki részletesen. De összegzésű jelezzük, hogy a Törvény egyrészt jogharmonizációs célú módosításokat tartalmaz, így:

- a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló „EU Kék Kártya irányelv”<sup>2</sup>-nek<sup>3</sup>,
  - az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló „Szankciós irányelv”<sup>4</sup>-nek,
  - az átdolgozott „Európai Üzemi Tanácsi Irányelv”<sup>5</sup>-nek,
  - a „Munkaerőkölcsönzési Irányelv”<sup>6</sup>-nek
- való megfelelést szolgálja.

<sup>1</sup> pl.: 2011. december 1-jén lépnek hatályba a munkaerő-kölcsönzéssel összefüggő rendelkezések.

<sup>2</sup> 2009. május 25-i 2009/50/EK tanácsi irányelv

<sup>3</sup> Az irányelv átvételével a harmadik országbeli állampolgárok nem kizárólag az állami foglalkoztatási szerv által kibocsátott munkavállalási engedéllyel, hanem a magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából kiadott engedéllyel (EU Kék Kártya) is foglalkoztathatók Magyarországon.

<sup>4</sup> 2009. június 18-i 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv

<sup>5</sup> 2009. május 6-i 2009/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv

<sup>6</sup> 2008/104/EK irányelv

Másrészt a Törvény a munkáltatókat terhelő adminisztrációs kötelezettségek enyhítését célzó és a foglalkoztatás rugalmasságát elősegítő módosításokat tartalmaz.

## **(2) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása**

### **(2.1) Tájékoztatási kötelezettség**

Új szabály, hogy ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet legalább félévente a kölcsönzött munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről is.

### **(2.2) Kollektív szerződés bejelentés módja**

Az Mt. 41/A. §-a rendelkezik a kollektív szerződés megkötésének nyilvántartásba vételi bejelentésének kötelezettségéről. A Törvény az Mt. 41/A. §-át kiegészíti azzal, hogy a kollektív szerződést kötő felek bejelentési kötelezettségüket a kollektív szerződés elektronikus nyilvántartó rendszeren keresztül az elektronikus nyomtatvány kitöltésével és bejelentésével teljesítik. Így, megszűnik a kollektív szerződés bejelentésére szolgáló adatlap postai úton történő beküldésének lehetősége.

### **(2.3) Egységes időtartam az üt. és a munkavédelmi képviselő választására**

A Törvény egységesíti a munkáltatónál az üzemi tanácsok és a munkavédelmi képviselő megválasztását, azokat 5 évre választják.

A Törvény hatálybalépését megelőző három éven belül megválasztott üzemi tanácsok megbízatása a munkavédelemről szóló törvény által a munkavédelmi képviselő választására meghatározott következő időpontig meghosszabbodik.

A Törvény hatálybalépését követően első alkalommal új üzemi tanácsot a Törvény hatálybalépésekor működő munkavédelmi képviselőnek a munkavédelemről szóló törvénynek a Törvény hatálybalépését megelőző időpontban hatályos szabályai szerinti megbízatásának lejártáig, de legkésőbb a Törvény hatálybalépésétől számított négy éven belül kell megválasztani.

### **(2.4) Próbaidő**

Az Mt. új próbaidőre vonatkozó szabályai alapján akár 6 hónapos próbaidő is kiköthető a munkaszerződés létesítésekor, de csak akkor, ha erre a munkáltatónál hatályos kollektív szerződés felhatalmazást ad. Nem elég ugyanakkor a kollektív szerződésben előírni a 6 hónapot, hanem annak a munkaszerződésben is meg kell jelennie.

### **(2.5) Megállapodás a munkaidő megemeléséről**

A Törvény az Mt. 117/C.§ -ban meghatározott, jelenleg a gazdasági válságra tekintettel 2011. végéig tartó átmeneti időre meghatározott szabályt véglegesíti, miszerint a rendes munkaidő mértékének átmeneti csökkentése miatt fel nem használt munkaórák hosszabb időre átcsoportosíthatók oly módon, hogy később a munkavállalók heti 44 órát is dolgozhatnak, heti 40 órára járó bérért.

Ez a lehetőség csak kivételesen áll fenn: a hosszabb munkaidőben való foglalkoztatásra legfeljebb egy évig kerülhet sor, ezen idő túllépése esetén a munkavállaló számára háromszoros bér jár

2012. január 1-jéig nem köthető megállapodás az új Mt. 117/C. §-a alapján azon munkáltató és munkavállaló által, akik között az Mt. 117/C. § 2010. december 31-ig hatályos szövege szerint korábban jött létre megállapodás.

Az Mt. 117/C. §-ának 2010. december 31-ig hatályos szövege alapján létrejött, munkáltató és munkavállaló közötti megállapodásokat a Törvénnyel bevezetett módosítása nem érinti.

### **(2.6) Rendes szabadsággal kapcsolatos új szabályok**

- A munkáltató a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül, ha az akadályoztatás időtartama egybefüggően a 183 napot elérte vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 183 napon belül adja ki a szabadságot, ha az esedékesség éve eltelt.

- A gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj igénybevételének idejére járó fizetés nélküli szabadságnak nem az első éve, hanem csak az első hat hónapja jogosít rendes szabadságra.
- A Törvény lehetőséget biztosít a szabadság kettőnél több részletben való kiadására nem csak a munkavállaló kérése esetén, hanem akkor is, ha a munkáltató fontos gazdasági érdeke, vagy működését érintő ok indokolja. Azonban, egy évben legalább 14 naptári nap egybefüggő távollét biztosítása ilyenkor is kötelező. Kivételesen fontos gazdasági érdekek számít mindaz a körülmény, amelynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.
- Lehetségessé válik a szabadság részbeni pénzbeni megváltását a gyes-ről (a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról) való visszatéréskor is, a munkavállaló beleegyezése esetén.

A szabadságra jogosító idő szabályait a Törvény hatálybalépését követően kezdődött fizetés nélküli szabadság esetében kell alkalmazni.

A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság pénzbeni megváltásáról szóló megállapodás a Törvény hatálybalépését követően lejáratott fizetés nélküli szabadság megszűnésekor köthető.

**(2.7) Munkavállaló visszatérése gyermek gondozása, ápolása céljára kapott fizetés nélküli szabadságáról**  
Ha a munkavállaló a fentiek szerinti fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság kezdetétől számított

- hat hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb harminc nap,
- hat hónap elteltével vagy azt követően kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb hatvan nap elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.

#### **(2.8) Pótlék helyett szabadidő**

A Törvény lehetőséget ad arra, hogy ne a felek megállapodása, vagy kollektív szerződés írja elő, hanem a munkáltató egyoldalúan eldönthesse, hogy a rendkívüli munkáért pótlék helyett szabadidőt ad ki a munkavállalónak.

#### **(2.9) Vezető állású munkavállaló**

Az Mt. korábbi 190. §-ának (2) bekezdése értelmében a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetését nem kell megindokolnia a munkáltatónak. Jogharmonizációs okból<sup>7</sup> előírásra kerül, hogy a munkáltató a vezető terhesége kezdetétől a szülési szabadsága végéig terjedő időszak alatt köteles a rendes felmondását az általános szabályok szerint megindokolni.

#### **(2.10) Munkaerő-kölcsönzés**

- Módosításra került az Mt. 193/B. §-a, kimondva, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, az irányelvből következő speciális szabályokat mind a teljes, mind pedig részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetében, továbbá nem csak határozatlan, de a határozott idejű munkaviszonyok esetében is alkalmazni kell.
- Az ideiglenesség fogalma eddig nem jelent meg a munkajogi szabályozásban, a Törvény szerint a *kölcsönzés ideiglenessége: „a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló által – a kölcsönvevőnél elvégzendő munka jellegére, a munkakörülményekre, a felek korábbi nyilatkozataira, a felek között fennálló munkaviszonyból fakadó jogokra és kötelezettségekre tekintettel – megállapodásában meghatározott, legfeljebb öt évig terjedő időtartam”*.
- Az Mt. 193/D. §-ának (2) bekezdése kiegészül a munkaerő-kölcsönzés további tiltott esetével: amikor az ideiglenesség fogalmát meghaladó kölcsönzés történik.

<sup>7</sup> Id.: A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK irányelv

- A Törvény rögzíti, hogy kölcsönbeadó az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás is lehet, amely a rá irányadó jog szerint kölcsönzést folytathat.
- A Törvény kizárja a kikölcsönzésért a kölcsönzött munkavállaló részéről történő ellenérték-fizetést (közvetítési díj).
- A Törvény kimondja, hogy bizonyos alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább olyan szintűeknek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő alkalmazta volna a munkavállalókat. A kölcsönzött munkaerő számára biztosítandó egyenlő bánásmód elvének való megfelelés érdekében kibővül az az esetkör, amikor a kölcsönzött munkavállalót megilletik azok a jogosultságok, mint a kölcsönvevő saját munkavállalóit: így a terhes és szoptató nők, a fiatal munkavállalók védelme, a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok, a munkabér összege és védelme és az egyenlő bánásmód követelménye eseteivel. A korábban hatályos szabályozással ellentétben az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét a kikölcsönzés kezdetétől alkalmazni kell. Főszabály szerint a kikölcsönzés első napjától és minden bérelem vonatkozásában alkalmazandó az egyenlő bér elve. De nem kell alkalmazni az egyenlő munkáért egyenlő bér, illetve az egyenlő értékűnek elismert munkáért járó díjazás elvét kivételes esetekben, pl.: olyan munkavállalók esetében, akik a kölcsönbeadónál határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkeznek, és a kikölcsönzések közti időszakban is díjazásban részesülnek.
- Pontosítja a Törvény azt is, hogy a fenti munkafeltételek vonatkozásában nem csak a jogszabályi előírások, hanem a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés és egyéb szabályzatok is irányadók a kölcsönzött munkavállalóra is.
- A munkaviszony megszűnése, megszüntetése tekintetében a kölcsönbeadó és kölcsönvevő viszonyában fennálló munkaviszony-létesítési tilalom vagy korlátozás szempontjából nem minősül korlátozásnak az olyan megállapodás, amely alapján a kölcsönbeadó arányos mértékű díjazásban részesül a kölcsönvevőtől a kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönvevő részére saját állományba történő átadásáért.
- A kölcsönvevő a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvisellel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal, valamint a nála foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókat folyamatosan a helyben szokásos módon a betöltetlen álláshelyekről is tájékoztatnia kell.

A módosított rendelkezéseket első alkalommal a 2011. december 1-jét követően létesített munkaviszonyokra kell alkalmazni. E rendelkezések végrehajtása érdekében a kollektív szerződéseket legkésőbb 2011. december 31-ig felül kell vizsgálni.

### **(2.11) Az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályai**

Az Mt. új XII/A. Fejzettel egészül ki, amely meghatározza azokat a speciális munkavégzési szabályokat (pl.: határozott időtartam, munkaszerződés elemei, ún. munkavezető követelménye), amelyek az iskolaszövetkezetek tagjai harmadik személynél történő munkavégzésére vonatkoznak.

Ez a munkavégzés a szövetkezeti törvény szerinti személyes közreműködésnek minősül, így ez esetben nem munkaerő-kölcsönzésről van szó. Itt a felek egymással egyfajta keret-munkaszerződést kötnek, amelyet konkrét tartalommal az adott munkavégzési kötelezettség megkezdését megelőző kiegészítő megállapodás tölt ki.

A diákok védelme érdekében előzetesen meg kell állapodni a később elvállalendő munkák köréről, a későbbi konkrét személyi alaphár alsó határáról, illetve az iskolaszövetkezet képviselőjének biztosítani kell a diákok érdekében a harmadik személlyel való együttműködése lehetőségét. 18 év alatti diákok esetén pedig a munkáltatói utasításokat is az iskolaszövetkezet által biztosított munkavezetőn keresztül lehet csak adni, aki személyében garantálja azt, hogy a munkavégzésre vonatkozó előírásokat betartsák.

A munkavégzés során a tagnak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy a munkáltatói károkozásra vonatkozó szabályai alapján, egyetemlegesen felel.

**(3) A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása**

Főbb változások:

- A munkaügyi ellenőrzés szempontjából is munkaviszonynak kell tekinteni az egyszerűsített foglalkoztatást.
- A munkaügyi felügyelők jogosultak ellenőrizni, hogy a foglalkoztató rendelkezik-e az általa alkalmazott harmadik országbeli állampolgárok érvényes tartózkodásra jogosító engedélyének másolatával.
- Az iskolaszövetkezet tagja által harmadik személy részére történő munkavégzést nem a munkaerő-kölcsönzés szabályai alapján kell ellenőrizni.
- Új szankció, ha a munkáltató a munkavállalási engedéllyel – ideértve az EU Kék Kártyát is – nem rendelkező harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztat: figyelmeztetést követően a központi költségvetésbe kell befizetést teljesítenie a foglalkoztatónak. A Törvény a minimálbér egy hónapra meghatározott összegéhez köti a harmadik országbeli állampolgár jogszerűtlen foglalkoztatása esetén a központi költségvetésbe befizetendő összeget.
- Pontosításra kerülnek a bírság kiszabásának mérlegeléshez kötött és kötelező szabályait. Így az új 6/A. § részben szűkíti, részben azonban ki is egészíti a kötelező bírságolás jogsértési körét. Továbbra is a súlyosabb, a munkavállalók alapvető garanciális jogait sértő, így a kötelező bírságolás alá tartozó szabálytalanság a bejelentés nélküli, valamint az életkori szabályok figyelmen kívül hagyásával (gyermekmunka) történő foglalkoztatás. Változatlanul kötelező bírságkiszabás alá esik a jogellenes munkaerő-kölcsönzés és a munkabérhez kapcsolódó munkáltatói jogsértések. De a kötelező bírságkiszabás mellőzésének előírásai is kiegészülnek a munkabérrel kapcsolatos jogsértések esetén. Így nem szabható ki munkaügyi bírság, ha a foglalkoztató a munkavállaló részére ki nem fizetett munkabért az eljárás során kitűzött határidőn belül kifizeti.
- A közép- és kisvállalkozások és a magánszemély foglalkoztató esetében a figyelemfelhívás kell legyen – az első esetben elkövetett jogsértéseknél – az intézkedés akkor is, ha az e foglalkoztatói körön kívüli vállalkozásokkal szemben a jogsértések egy részénél már első alkalommal kötelező a bírság kiszabása. Fontos, hogy a több telephellyel rendelkező vállalkozásoknál bármely telephelyen elkövetett jogsértés, illetve az egy eljárásban feltárt több telephelyet is érintő szabálytalanság kimeríti az első eset jogsértését.

**(4) Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosítása**

- A Törvény a foglalkoztatható alkalmi munkások létszámát, mint viszonyítási alapot egyszerűsíti, azt nem kell minden hónapban újra megállapítani, hanem a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi átlagos statisztikai létszámát kell figyelembe vennie.
- A Törvény alapján *mezőgazdasági idénymunka*: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a továbbfeldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot; és *idénymunka*: az Mt. 117. § (1) bekezdés j) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.
- A Törvény a munkaszerződés írásba foglalása esetén a felek megnevezésének, valamint a munkaszerződés tartalmi elemeiről történő megállapodásának írásba foglalását teszi csak kötelezővé a munkavégzés megkezdéséig, az adminisztrációt csökkenti azzal, hogy a személyes adatok – így a születési adatok, azonosító számok, lakó- és székhely – rovatok a nap végéig is kitölthetők.
- Az Mt.-ből az egyszerűsített foglalkoztatásra alkalmazandó szabályok közül a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések alkalmazása nem kötelező, de lehetséges.

- Emellett a rövid időtartamú munka esetén az írásba foglalt munkaszerződéssel kiválthatóvá teszi a Törvény a külön munkaidő-nyilvántartás és bérelszámolás kiadásának kötelezettségét, mivel ez esetben a bérelemek, illetve a bért megalapozott ledolgozott idő a szerződésben foglalt bérrel és munkaidővel általában megegyező.

*A jelen hírlevél tartalma tájékoztatóként készült, nem tekinthető a munkajogi szabályok módosítása átfogó elemzésének. Ezért jogi véleményként vagy konkrét ügyben adott tanácsként semmilyen körülmények között nem értelmezhető.*

\*\*\*