

**A BÁN, KARIKA, M. TÓTH, ORDÓDY ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2012. JANUÁRI JOGI HÍRLEVELE
AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE RENDELKEZÉSEIRŐL**

*Az Országgyűlés a 2011. december 13-i ülésnapján elfogadta a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt, amelyet 2012. január 6-án hirdettek ki a Magyar Közlönyben (a továbbiakban: „**új Munka Törvénykönyve**”). Az alábbiakban röviden bemutatjuk, milyen fontosabb változásokkal kell számolniuk 2012. július 1. napjától a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a munkaviszony tartalmával kapcsolatban, valamint egyes speciális jogállású munkavállalók tekintetében.*

I. A PRÓBAIDŐ

Próbaidő továbbra is kizárólag a munkaszerződésben köthető ki, amelynek mértéke maximum három – kollektív szerződés felhatalmazása alapján hat – hónap lehet. Jelentős újítás az eddigi tilalomhoz képest, hogy a törvényi maximumnál alacsonyabb próbaidőt egyszer, a felek közös megegyezésével meg lehet hosszabbítani, azonban az így meghosszabbított próbaidő sem haladhatja meg a három – illetőleg kollektív szerződéses felhatalmazás esetén a hat – hónapot.

II. A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK VÉDELME

A munkavállaló személyhez fűződő jogai – így különösen véleménynyilvánítási joga – korlátozhatók, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A személyes adatok kezelése, illetőleg feldolgozása körében az új Munka Törvénykönyve rögzíti, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése – így különösen könyvelés, bérszámfejtés – céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait a munkavállaló kifejezett hozzájárulása nélkül is átadhatja adatfeldolgozó számára.

A munkáltatói ellenőrzési jog körében az új Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében – azaz magánéletében nem – ellenőrizhető, és az ennek során alkalmazott eszközök, módszerek nem

járhatnak az emberi méltóság megsértésével. Amennyiben a munkáltató technikai eszközöket – például kamerát, GPS-t – alkalmaz erre a célra, köteles tájékoztatni a munkavállalót az eszköz használatáról.

III. RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS

Az új Munka Törvénykönyve világosabb és egyértelműbb rendelkezéseket vezet be a rendkívüli munkaidő szabályozása tekintetében. A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályozásból kiemeljük, hogy az új Munka Törvénykönyve a teljes napi munkaidő esetében a rendkívüli munkaidő éves korlátját – a korábbi szabályozásban meghatározott évi 200 órához képest növelten – 250 órában határozza meg, amelyet kollektív szerződés legfeljebb 300 órára emelhet. Új szabály e tekintetben, hogy az új Munka Törvénykönyve a rendkívüli munkavégzés éves maximumának arányosítását írja elő rész munkaidő, határozott időtartamú, illetve évközben kezdődött munkaviszonyok tekintetében.

IV. KÁRTÉRÍTÉSRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

Szigorodnak a kártérítés mértékére vonatkozó rendelkezések. A munkavállaló a másfél havi átlagkeresete helyett az új Munka Törvénykönyve szerint ugyanis 4 havi távolléti díjának összegével felel majd az általa gondatlanul okozott károkért, míg szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén továbbra is a teljes kárt köteles megtéríteni a munkáltató részére. Kollektív szerződés rendelkezése alapján, gondatlan károkozás esetén a korábbi legfeljebb 6 havi átlagkereset összege helyett 2012. július 1-jét követően a munkavállaló legfeljebb 8 havi távolléti díjának megfelelő összegben határozható majd meg a kártérítés mértéke.

Újdonság a munkavállalói biztosíték jogintézményének bevezetése. Írásbeli megállapodás alapján a munkavállaló köteles biztosítékot adni a munkáltató részére, amennyiben munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy pénz, érték átvételének, átadásának,

illetve kifizetésének teljesítését közvetlenül ellenőrzi. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló 1 havi alapbérének összegét, amelyet legkésőbb az átvételt követő munkanapon a munkáltató köteles elkülönített bankszámlára befizetni. A biztosíték összege kizárólag a munkáltató kártérítési igénye kielégítésére használható fel, amelynek elmaradása esetén a munkavállaló munkakörének megváltozásakor vagy munkaviszonyának megszűnésekor – a jegybanki alapkamattal növelten – a munkavállaló részére visszajár.

V. A VERSENYTILALMI MEGÁLLAPODÁS

A felek ezirányú megállapodása esetén a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően már csak maximum két évig terhelheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmére irányuló kötelezettség. Az új Munka Törvénykönyve meghatározza azt is, hogy a munkáltató által a munkavállalónak ezért fizetett ellenérték nem lehet kevesebb, mint a munkavállaló azonos időszakra járó alapbérének egyharmada. Lényeges újítás a versenytilalom megszüntetése körében, hogy arra nem kizárólag akkor van lehetőség, ha az elállás jogát a felek kikötötték a megállapodás megkötésekor, hanem a törvény biztosítja a munkavállalónak, hogy amennyiben azonnali hatályú (korábbi elnevezéssel rendkívüli) felmondással – azaz a munkáltató által elkövetett lényeges kötelezettség-szegés vagy a munkáltatónak a munkaviszony fenntartását egyébként ellehetlenítő magatartása miatt – szünteti meg jogviszonyát, elálljon a versenytilalmi megállapodástól.

VI. A GYERMEKGONDOZÁSI CÉLÚ FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁGRÓL VISSZATÉRŐ MUNKAVÁLLALÓK RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSA

Az új Munka Törvénykönyve bevezeti azt – a köztisztviselők tekintetében már érvényesülő – szabályt, amely szerint a gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót a munkavállaló erre irányuló kérelmére a munkáltató a napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőben köteles foglalkoztatni. Ez a kötelezettség a munkavállaló gyermekének legfeljebb 3 éves koráig áll fenn; ugyanakkor a felek megállapodhatnak abban, hogy ennél hosszabb időtartamra is módosítják a munkaszerződést a részmunkaidős foglalkoztatás lehetővé tétele céljából.

VII. VÉDETT KOR

Az új Munka Törvénykönyve a munkavállalók munkaviszonyának az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtti években történő megszüntetésével kapcsolatban mellőzi azt a korábbi bizonytalan szabályozást, amelynek értelmében a munkáltató a

munkavállaló munkaviszonyát felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg, kivéve, ha a munkavállaló egyébként az öregségi nyugdíjon kívül más nyugellátásban részesült. Ennek magyarázata, hogy a különösen indokolt eset fogalma nehezen volt értelmezhető és a munkaügyi gyakorlatban bizonytalanságot okozott.

Az új Munka Törvénykönyve szerint az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtti munkajogi védelem továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre vonatkozik. A nyugdíjnak nem minősülő, ám öt évvel a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató csak az alábbiak szerint szüntetheti meg:

- a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással akkor, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, illetőleg egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi;
- a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondással azzal a feltétellel, hogy a munkavállaló munkaszerződésben meghatározott munkahelyén – ennek hiányában azon a munkahelyen, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi – nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

VIII. ATIPIKUS MUNKAVISZONYOK

Külön fejezetcím alatt gyűjtötte egybe az atipikus jogviszonyokra vonatkozó szabályokat az új Munka Törvénykönyve. Többek között ebben a fejezetben kerültek elhelyezésre a határozott idejű munkaviszonyra, a távmunka-végzésre, a bedolgozói munkaviszonyra és a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok.

Az új Munka Törvénykönyve lehetőséget ad „behívás alapján történő munkavégzésre” is. Ebben az esetben a legfeljebb 6 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a munkáját a felmerülő feladatokhoz igazodva, a feladatok esedékességekor látja el, legfeljebb 4 hónapos munkaidő-keret alkalmazása mellett. Fontos szabály, hogy a munkáltató legalább 3 nappal előbb köteles a munkavállalóval közölni a munkavégzés időpontját.

Másik ilyen újdonság „a munkakör megosztása” egy munkáltató és több munkavállaló esetében megállapodás alapján. Lényege, hogy a felek egy munkaszerződést kötnek és a munkavállalók a kötetlen munkarend megfelelő alkalmazásával látják el a feladataikat.

Egy munkavállaló ugyanakkor több munkáltatóval is köthet munkaszerződést egy munkakörbe tartozó feladatok ellátására („több munkáltató által létesített munkaviszony”).

A fenti összefoglaló a figyelemfelkeltést szolgálja és nem tekinthető jogi tanácsadásnak. Kérjük, hogy konkrét kérdése esetén forduljon bizalommal irodánk szakembereihez:

Bán, Karika, M. Tóth, Ordódy

Ügyvédi Társulás

1117 Budapest, Alíz u. 1.

Office Garden B. ép. 3. em.

Tel.: +36 1 787 1070

Fax: +36 1 787 1071

E-mail: office@ban-karika.hu

Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnerünk az

