

Jelen hírlevelünkkel a fennálló munkaviszonyokkal kapcsolatos főbb átmeneti rendelkezésekre és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „új Mt.”) néhány gyakorlati szempontból figyelemre méltó rendelkezésére kívánjuk felhívni tisztelt Olvasóink figyelmét.

A) A FENNÁLLÓ MUNKAVISZONYOKKAL KAPCSOLATOS FŐBB ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

Az Országgyűlés a 2012. június 18-i ülésnapján elfogadta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatályba lépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXVI. törvényt, amelyet 2012. június 28-án hirdettek ki a Magyar Közlönyben (a továbbiakban: „Mth.”).

Az alábbiakban röviden bemutatjuk, milyen fontosabb átmeneti rendelkezéseket tartalmaz az Mth. a 2012. július 1. napján hatályba lépett új Mt.-vel kapcsolatban.

I. A MUNKASZERZŐDÉSEK – AZ ÁLTALÁNOS ALKALMAZÁSI SZABÁLY

Az Mth. értelmében az új Mt.-t a hatálybalépésekor már fennálló munkaviszonyok, illetve kollektív szerződések tekintetében is alkalmazni kell.

Ha egy munkaszerződés valamely rendelkezése 2012. július 1-jén az új Mt.-be ütközik, akkor az a rendelkezés érvénytelen, azt úgy kell tekinteni, mintha nem lenne, és helyette az új Mt. vonatkozó rendelkezését kell alkalmazni.

Ha azonban munkaszerződésből arra lehet következtetni, hogy a felek szándéka – a korábbi Mt.-re hivatkozással – valamilyen jogosultságban vagy annak mértékében való megállapodásra vonatkozott, akkor az új Mt. ezt nem írja felül, az ilyen megállapodás változatlanul hatályban marad, mert a megállapodás erősebb lesz, feltéve, hogy az a munkavállalóra kedvezőbb. A megállapodás a törvénytől a munkavállaló javára változatlanul eltérhet. Ha azonban ez a megállapodás olyan tartalmú, amelyet az új Mt. kifejezetten tilt, akkor az azonnal hatályát veszti és helyette az új Mt.-t kell alkalmazni.

II. KIVÉTELEK AZ ÁLTALÁNOS ALKALMAZÁSI SZABÁLY ALÓL

(a) A próbaidő

Amint arról már beszámoltunk, próbaidő az új Mt. szerint is kizárólag a munkaszerződésben köthető ki, és mértéke maximum három – kollektív szerződés felhatalmazása alapján hat – hónap lehet. Jelentős újítás ugyanakkor, hogy a törvényi maximumnál rövidebb 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. A próbaidő meghosszabbításával összefüggésben az Mth. rögzíti, hogy annak csak az új Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén van helye.

(b) A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések irányadók. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók. A fentieknek megfelelően tehát a felmondásokra az az általános szabály érvényesül, hogy ha a felmondást az új Mt. hatályba lépése előtt közték, akkor a korábbi Mt. szabályait kell alkalmazni, ez irányadó a végkielégítésre és a felmondási időre

is. Ha azonban 2012. július 1. után történik a felmondás, akkor már az új Mt.-t kell alkalmazni a felmondásra, annak közlésére és jogkövetkezményeire, függetlenül attól, mi szerepel a munkaszerződésben.

(c) A munkaidő

Az új Mt. hatálybalépését megelőzően alkalmazott munkaidőkeretek tovább folynak. Csak az Mt. hatályba lépését követően – azaz 2012. június 30. napját követően – kezdődött munkaidőkeret, illetve közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni az új Mt.-t. Tehát önmagában az Mt. hatálybalépése miatt a már alkalmazott munkaidő-beosztásokhoz nem kell hozzányúlni mindaddig, amíg azok fennállnak.

A rendkívüli munkaidő tekintetében lényeges rendelkezése az új Mt.-nek, hogy – az eddigi 200 óra helyett – már 250 óra rendkívüli munkaidő munkáltató általi elrendelését teszi lehetővé. Az Mth. szerint a 2012. évben azonban még csak 225 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(d) A kártérítési felelősség

Az új Mt. hatályba lépését követően az alkalmazandó szabály a károkozó magatartás (esemény) időpontjától függ. Főszabályként a károkozó magatartás időpontjában hatályos szabályozást kell alkalmazni, ha pedig ez nem állapítható meg, akkor a kár bekövetkeztének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

(e) A korábban megkötött megállapodások

A versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

(f) A bérezés

Az Mth. rendelkezései értelmében ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása személyi alpbért említ, azon az új Mt. hatályba lépését követően alpbért, ahol átlagkeresetet említ, azon távolléti díjat kell érteni.

Az új Mt. megengedi azt, hogy a korábban az alpbéren felül elszámolt pótlékok helyett a felek személyi alpbérbe foglalják a pótlékokat. Emellett arra is lehetőség van az új Mt. szerint, hogy az alpbéren felül a felek általánypótlékban állapodjanak meg. Erre vonatkozó megállapodást csak azzal a feltétellel lehet kötni, hogy a megelőző – a korábbi Mt. időbeli hatálya alá tartozó – időszakban a munkavállaló által kapott pótlékokat be kell számítani, azaz sem az általányt, sem az alpbért nem lehet úgy megállapítani, hogy az kevesebb legyen, mint a megelőző évben pótlékokkal együtt kapott bér havi átlaga.

(g) A munkajogi igény érvényesítése

A munkajogi igény érvényesítésére irányuló eljárásra 2012. július 1-jét követően az új Mt. rendelkezései az irányadók. Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre viszont az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

B) AZ ÚJ MT. NÉHÁNY GYAKORLATI SZEMPONTBÓL FIGYELEMRE MÉLTÓ RENDELKEZÉSE

I. A MUNKÁLTATÓI JOGKÖR GYAKORLÓJÁNAK SZEMÉLYE

A korábbi Mt. és az azzal együtt alkalmazandó gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény („Gt.”) alapján meglehetősen nehézkes volt annak megvalósítása, hogy a munkáltató cég vezetőjén kívül más személy is gyakorolhasson munkáltatói jogkört, ehhez ugyanis általában a cégjogi dokumentumok megfelelő tartalmú felhatalmazó rendelkezései is szükségesek voltak. Ezt az új Mt. értelmében könnyebb lesz megvalósítani, mivel

- (i) a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjét szabadon határozhatja meg a munkáltató; és
- (ii) amennyiben bármely oknál fogva mégsem az arra jogosult személy közöl jognyilatkozatot a munkavállalóval, lehetőség lesz arra, hogy a jogkör gyakorlására jogosult személy utólag jóváhagyja a jognyilatkozatot annak érdekében, hogy az ne legyen érvénytelen.

II. A JOGNYILATKOZATOK KÖZLÉSE

Azokat a jognyilatkozatokat, amelyeknek érvényességi kelléke az írásbeliség, akár elektronikus dokumentumban is lehet közölni. Az ily módon tett jognyilatkozatok már a hozzáférhetővé válással közzéttek tekintendők.

Amennyiben a munkáltató az általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (úgynevezett munkáltatói szabályzatok formájában) kíván jognyilatkozatot közölni, megteheti ezt úgy is, hogy a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszi a szabályzatot.

III. A munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségeinek megszegése

Amennyiben a munkáltató nem áll kollektív szerződés hatálya alatt, az új Mt. értelmében lehetőség van arra, hogy a munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapítson meg, ideértve akár az egyhavi alaphír összegéig terjedő vagyoni hátrányt is. Korábban az Mt. csak kollektív szerződés esetén tette lehetővé hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását.

IV. A szabadsággal kapcsolatos rendelkezések

A szabadságra és annak kiadására vonatkozó szabályozás is változik, méghozzá bizonyos tekintetben a munkáltató számára előnyösebb módon, az ezzel kapcsolatos új rendelkezések azonban csak 2013. január 1-jén lépnek hatályba.

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

Bán és Karika Ügyvédi Társulás

1117 Budapest, Alíz u. 1.

Office Garden B. ép. 3. em.

Tel.: + 36 1 501 5360

Fax: + 36 1 501 5361

E-mail: office@ban-karika.hu

Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnereink:

LAWORLD
The international legal network

