

**A BÁN ÉS KARIKA ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2013. AUGUSZTUSI JOGI HÍRLEVELE****A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE 2013. AUGUSZTUS 1. NAPJÁTÓL HATÁLYOS
ÚJ RENDELKEZÉSEIRŐL**

Jelen hírlevelünkkel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) elsősorban bérezéssel, a szabadsággal és a munkajogi igényérvényesítéssel kapcsolatos, az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény („Módosító Törvény”) által módosított és 2013. augusztus 1. napjától hatályos legfontosabb rendelkezéseire hívjuk fel tisztelt Partnereink figyelmét.

**I. A HAVIBÉRES MUNKAVÁLLALÓK
DÍJAZÁSÁVAL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK**

A Módosító Törvény újításaként a **havi alaphér meghatározott időszakra járó részét** akképpen kell kiszámítani, hogy a havi alaphérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti 1 órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerint teljesítendő órák számával. Ebben a tekintetben és ennek megfelelően megszűnt az 1 órára járó alaphér kiszámításánál megszokott 174 órával, illetve annak arányos részével történő osztás kötelezettsége.

A bérpótlék számítási alapja 2013. augusztus 1. napját követően – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló 1 órára járó alaphére, amelyet oly módon kell meghatározni, hogy a havi alaphér összegét

- általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával;
- rész- vagy az általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani.

A távolléti díj számítása vonatkozásában újdonság, hogy a havibéres munkavállaló esetében **a távolléti díj számításának alapját képező alaphért** a távollét tartamával azonos arányban kell már meghatározni.

A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó **munkabér-elszámolás módosításáról** – az eddigiektől eltérően nem a tárgyhónapot követő 20. napig, hanem – legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet pedig már nem a tájékoztatással, hanem a következő havi munkabérrel egyidejűleg kell kifizetni. A munkáltató a többletkifizetést továbbra is az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a havibéres munkavállalónak a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül a havi alaphére jár már az új szabályok szerint.

**II. A SZABADSÁG KIADÁSÁT ÉRINTŐ
VÁLTOZÁSOK**

A Módosító Törvény tisztázza, hogy a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként 1 alkalommal, legalább **14 egybefüggő napra** mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól, és ebbe az időtartamba a heti pihenőidő, a munkaszüneti napok és – egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a szabadnapok is beleszámítandók.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén míg a munkavállaló 2013. augusztus 1. napjáig csak a beosztással azonos időtartamra mentesülhetett a munkavégzési kötelezettsége alól, a munkáltatónak az új szabályozás szerint lehetősége nyílik arra, hogy a szabadságot **a hét valamennyi napjára kiadja** a heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok kivételével. Mindazonáltal a munkáltatónak továbbra is fennmarad a választási lehetősége, hogy szabadságot – a régi szabályoknak megfelelően – a beosztással azonos időtartamra adjon ki és tartson nyilván.

A módosítás értelmében már nemcsak azon munkavállalóknak jár évenként **5 munkanap pótszabadság**, akik esetében a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodást állapított meg, hanem a fogyatékosági támogatásra jogosult és a vakok személyi járadékára jogosult munkavállalóknak is.

III. MUNKAJOGI IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉSSEL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK

A munkáltatói igényérvényesítés terén újdonság, hogy a korábbi 30 napos határidő helyett a 3 éves elévülési időn belül érvényesíthető 2013. augusztus 1. napjától a munkavállaló a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatti felmondásával vagy azonnali hatályú felmondásával kapcsolatos igény.

A módosításig kizárólag a közös megegyezést lehetett megtámadni, amennyiben annak az Mt.-ben foglalt feltételei (tévedés, jogellenes fenyegetés és kényszerítés) fennálltak. A hatályba lépett új szabályozás szerint **már a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó egyoldalú jognyilatkozatok is megtámadhatóak** ugyanazon esetekben és feltételekkel. A megtámadás eredménytelensége megállapításától számítandó, a keresetlevél benyújtására irányadó 30 napos határidő nem változott. Az igényérvényesítés előbbiekről eltérő másik fajtájára, azaz a munkaviszony megszüntetésének jogellenességére történő hivatkozással indított kereset benyújtására irányadó 30 napos határidő pedig továbbra is a kézbesítéstől számítandó.

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

