

GOBERT ÉS TÁRSAI
ÜGYVÉDI IRODA

Andrássy út 10.
1061 Budapest
Hungary
Telefon + 36 (1) 270 9900
Telefax + 36 (1) 270 9990
office@gfplegal.com

LAW SHOOTER

Február 2013

ÚJ TÖRVÉNYKÖNYVEK, MILYEN VÁLTOZÁSOKKAL SZÁMÍTHATUNK?

E havi hírlevelünk aktuális adójogi, valamint munkajogi témákkal foglalkozik. Ebben a kiadványban többek közt megmutatjuk, hogy érintettek lehetnek-e a 2013-as adóellenőrzések során! Az adózás rendjéről szóló törvény szerint a kötelező ellenőrzéseken túl az állami adóhatóság a kontroll tevékenységét a NAV vezetője által évente közzétett ellenőrzési irányelvek alapján végzi. Valamint kitérünk Magyarország új Polgári Törvénykönyvére. Megtudjuk, hogy az új Polgári Törvénykönyv hogyan fogja befolyásolni a meglévő szerződéseket, illetve hogy mely területeket szabályoz.

A fő célunk változatlanul az, hogy tisztelt Ügyfeleink időben értesüljenek az aktuális jogi témákról. Amennyiben bármilyen kérdésük vagy kérésük merülne fel a közelgő eseményekkel illetve az e havi kiadványunkkal kapcsolatban továbbra is rendelkezésükre állunk.



Dr. Arne Gobert
Managing Partner

TARTALOM

- **ÚJ TÖRVÉNYKÖNYVEK, MILYEN VÁLTOZÁSOKKAL SZÁMÍTHATUNK?**
- **MAGYARORSZÁG ÚJ POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYVE** 1
- **ÉRINTETTEK LEHETÜNK-E A 2013-AS ADÓELLENŐRZÉSEK SORÁN? 2**
- **VÁLTOZÁSOK A PERES ELJÁRÁSOKBAN** 3
- **MUNKAJOG VÁLTOZÁSAI – TÁVOL-LÉTI DÍJ** 3
- **ÚJ MUNKATÖRVÉNYKÖNYV - ÚJ MUNKASZERZŐDÉS?** 5

MAGYARORSZÁG ÚJ POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYVE

Több évnyi előkészület után (különböző kormányok és elismert jogtudósok felügyelete alatt) a Parlament végül elfogadta az Új Polgári Törvénykönyvet (ÚPTK), ami általánosságban változtatja meg az összes polgári és kereskedelmi szerződést Magyarországon.

Jelenleg a törvénykönyv elnöki jóváhagyásra vár és a rendelkezések hatálybalépésének dátuma január elseje. Várható, hogy külön törvény szabályozza majd a hatálybalépést az egyes rendelkezések esetében, hasonlóan sok más fontos jogszabályhoz, mint a Munka Törvénykönyve vagy a Büntető Törvénykönyv.

A következő hírlevelünkben az új jogi szabályozásról általános leírást készítünk ügyfeleink számára az új törvénykönyv fejezeteit követve.

Általános bevezetés: hogyan fogja befolyásolni a meglévő szerződéseket az ÚPTK?

A legalapvetőbb elvei a polgári törvényhozásnak maradnak az eddigiek szerint, ami azt jelenti, hogy az új törvény (kötelező rendelkezései tekintetében) hatással lehet a meglévő szerződésekre. Emellett a szerződéses rendelkezés is lehet semmis, ha eltér a kötelező rendelkezésektől. Ez azt jelenti, hogy 2014. január elsejével minden kereskedelmi szerződést, ami a magyar jog

IRODÁNK

• CÍMÜNK:

HUNGARY
1061 BUDAPEST
STERN PALOTA
ANDRÁSSY ÚT 10.

• WEBOLDALUNK:

WWW.GOBERTPARTNERS.COM

office@gfplegal.com

www.gobertpartners.com

hatálya alá tartozik, át kell tekinteni és felül kell vizsgálni. Megjegyeznénk, hogy léteznek gyakorlati okok is a felülvizsgálatra, az új törvényhozás mindig jó lehetőség a létező szerződések megújítására és a már meglévő feltételekről való üzleti tárgyalások megkezdésére. Az ÚPTK hatálybalépésétől kezdődően az összes üzleti kapcsolat háttérjogszabályként kell rá tekinteni, még külön hivatkozás nélkül is. Azonban a szerződéseknél az a rész, ami kifejezett utalást tartalmaz a régi kódexre, a jogviszony része marad (feltéve, ha nincs olyan új, kötelező rendelkezés, ami az ÚPTK által szabályozott ugyanazon jogviszonyra vonatkozik).

Az ÚPTK felépítése: mely területeket szabályoz?

Az új szabályozás szükségességének általános koncepciója az volt, hogy a kódex minden polgári területet szabályozzon (beleértve a családi és társasági jogot) egy törvényben. Hosszú viták után az ÚPTK végleges szerkezete a következő:

- Első könyv: Bevezető rendelkezések;
- Második könyv: Az ember, mint jogalany;
- Harmadik könyv: A jogi személy (a társasági jog alapvető rendelkezéseit tartalmazza);
- Negyedik könyv: Családjog;
- Ötödik könyv: Dologi jog (tulajdonjog, beleértve a használati jogot és a földhivatali jogszabályokat);
- Hatodik könyv: Kötelmi jog;
- Hetedik könyv: Öröklési jog;
- Nyolcadik könyv: Záró rendelkezések: Értelmező rendelkezések, az Európai Unió jogának való megfelelés és hatálybalépés.

A következő kiadásunkban foglalkozunk a nyolcadik könyvvel, a hatálybalépéssel és a polgári jog alapvető fogalmaival, valamint az ezen belüli változásokkal.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Andrea Klára Soós, Partner

andrea.soos@gfplegal.com

+36 1 270 99 00

ÉRINTETTEK LEHETÜNK-E A 2013-AS ADÓELLENŐRZÉSEK SORÁN?

Az általános célok az adóhatóság részéről továbbra is a közteherviselés szélesítése, az önkéntes jogkövetés elősegítése, a prevenció, a fekete-, illetve szürkegazdaság visszaszorítása, a szándékos adóelkerülés feltárása és szankcionálása.

De melyek azok a speciális személyi körök, akik fokozottan számíthatnak arra, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (továbbiakban: NAV) fókuszába kerülnek az idén?

Az Adózás rendjéről szóló törvény szerint, a kötelező ellenőrzéseken túl az állami adóhatóság az ellenőrzési tevékenységét a NAV vezetője által évenként – így 2013-ban is – a közzétett ellenőrzési irányelvek alapján végzi, amelyet február 20-áig köteles közzétenni.

A célkitűzések megvalósítását az adóhatóság kockázatkezeléssel (pl. KOCKERD kérdőív), kiválasztással, a NAV ellenőrzési szakterületének, illetve bűnügyi szakterületének együttes vizsgálati módszereinek bővítésével segíti elő. Az ellenőrzési tevékenység 2012-ben megerősített eszköztára 2013-ban tovább bővül, amely elősegíti a tisztességtelen adózók kiszűrését és a potenciális, tényleges adófizetők kör tovább bővítését.

Az adóellenőrzéseket megalapozó **kiválasztás** módszerének fókuszai:

- az adózói életút különböző szakaszaihoz (alakulás, működés, átalakulás, megszűnés) köthető kockázati tényezők,
- kockázatos adózói kapcsolatok.

A **kockázatelemzés** kiemelt feladata a 2012. évben bevezetett adóregisztrációs eljárás és fokozott adóhatósági felügyelet, melynek során az adóhatóság kiszűri, illetőleg nyomon követi a cégbejegyzésre kötelezett kockázatos adózókat.

A fiktív számlákon alapuló adó-visszaigénylések megakadályozása szempontjából 2013-tól kiemelkedő jelentőségű lesz a kockázatkezelésben az idén bevezetett **belföldi áfa összesítő jelentés, illetve ezek adatainak a feldolgozása**.

Stratégiai célkitűzés, hogy az ellenőrzés a jelentős kockázatot hordozó adózókra irányuljon. Így előtérbe kerülnek az aktuális gazdasági folyamatok, amely az utólagos adóellenőrzések körében 2013-ban is a rövidebb – 1-3 évet érintő – időszakokra vonatkozó ellenőrzéseket helyezi majd előtérbe.

A NAV ellenőrzési irányelve szerint biztosan számíthatnak ellenőrzésre azok a vállalkozások, akik:

- nem tesznek eleget bevallási kötelezettségüknek,
- gyakran változtatják székhelyüket, illetékességüket, illetve tulajdonosi körüket,
- adóminimalizálók,
- tartósan veszteségesek,
- akik esetében adócsalásban, láncértékesítéses ügyletekben való részvétel gyanúja merül fel.

Mivel a költségvetés legjelentősebb adóbevétele az általános forgalmi adóból származik, ezért a 2012. évhez hasonlóan kiemelt **feladat az utólagos ellenőrzések körében az általános forgalmi adót érintő ellenőrzések számának növelése és azok hatékonyságának fokozása**.

A 2012. július 1-től kezdődően fordított adózás alá eső **mezőgazdasági termékek értékesítésének áfa ellenőrzését ki fogják terjeszteni a különleges jogállású adóalannyal folytatott kereskedelem ellenőrzésére, valamint a 2013. április 1-től kezdődően a fordított adózás körébe vont ágazatok (sertés és takarmány kereskedelem) vizsgálatára is**.

A 2013-tól a NAV adóztatási szerve az eddigiekhez képest fokozott számban végzi **a környezetvédelmi termékadját, az energiaadó és a népegészségügyi termékadó tekintetében is a kiutalás előtti és az utólagos ellenőrzéseket**.

A **helyszíni vizsgálatok, adatgyűjtések** ellenőrzési módszerei különösen a tulajdonosváltással, illetőleg illetékességváltással érintett adózókra irányulnak. Az adóellenőrzésre történő kiválasztás megvalósításában kiemelt szerepet kapnak az egyes ágazatokban lefolytatott **értékesítési láncolatok feltárását célzó összehangolt ellenőrzés**.

seknek, valamint a tematikus ellenőrzések. 2013. évben a klasszikus operatív vizsgálatok - a számla- és nyugtaadási kötelezettség teljesítésének vizsgálata, foglalkoztatottakra vonatkozó ellenőrzések, árueredet, illetve leltárt érintő vizsgálatok - tekintetében nő a NAV vám-szerve által önállóan végezhető ellenőrzések aránya.

A támogatásokra, visszaigénylésekre vonatkozóan nagyobb szerepet kapnak a **kiutalás előtti ellenőrzések** a jogosulatlan igénylések gyors és hatékony megakadályozása érdekében.

A **bevallások utólagos vizsgálata** vonatkozásában pedig a **fiktív számlázás, körbeszámlázás ügyletek és értékesítési láncok felderítése** lesz továbbra is a cél.

Vagyonosodási vizsgálat az alábbi személyeket érinti majd az idén:

- az adócsalás gyanús ügyletekben részt vett, valamint
- a jelentős hátralékkal felszámolási eljárás útján megszüntetett cégek tulajdonosai és/vagy képviselői.

A 2013-ban fókusz alá vont tevékenységek elsősorban

- a szolgáltató szektor és ezen belül is a nagykereskedelem (különösen cukor, édesség, élőállat- és húskészítmény, elektronikai, számítástechnikai eszközök nagykereskedelme) és a
- a használt cikk bolti kiskereskedelmével,
- biztosítási ügynöki, brókeri tevékenységgel foglalkozó vállalkozásokat.

A NAV által kiadott ellenőrzési irányelvek kiterjednek a vámról és a jövedéki adóra vonatkozó célkitűzésekre is. A NAV 2013. évi ellenőrzési irányairól szóló tájékoztató teljes terjedelmében elérhető a www.nav.gov.hu honlapon.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Réka Ipacs, Partner
reka.ipacs@gfplegal.com
+ 36 1 270 99 00

VÁLTOZÁSOK A PERES ELJÁRÁSOKBAN

Múlt év decemberében fogadta el az Országgyűlés azt a törvényt, mely a peres eljárásokban is több módosítást hoz. Ennek alapján az alábbi fontosabb változások hatályosak a 2013. év elejétől:

1. A bírósági szervezet változásai

A helyi bíróságok elnevezése megváltozik, a továbbiakban „*járásbíróságként*” működnek tovább, nevükben utalva a székhelyként szolgáló településre. A névváltozás szervezeti, hatásköri, vagy illetékességi módosulásokat nem hoz, az ügyek intézésére kihatással nincs. Megjegyezzük, hogy a fővárosi kerületi bíróságok megtartják eddigi elnevezésüket.

A munkaügyi bíróságokat a jövőben „*közigazgatási és munkaügyi bíróságoknak*” hívják. Ennek megfelelően az eddig a törvényszékek

hatáskörébe utalt közigazgatási perek (közigazgatási határozatok felülvizsgálata iránti perek), átkerülnek a közigazgatási és munkaügyi bíróságokhoz, ezen ügyekben a későbbiekben másodfokon (az eddigi ítéltábla helyett) a törvényszék fog ítélezni. A folyamatban lévő közigazgatási perekben a feleknek teendői ezzel kapcsolatban nincsenek.

2. Elektronikus kommunikáció bevezetése a perekben

A *polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény* alapján fokozatosan bevezetik az elektronikus kommunikációt egyes perekben, ennek főbb jellemzőit az alábbiakban ismertetjük:

A 2013. január 1. után induló, a törvényszék elsőfokú hatáskörébe tartozó ügyekben a beadvány és annak mellékletei választható lehetőségként elektronikus úton is benyújthatók. Így a fél a bírósággal a kapcsolatot kizárólag elektronikus úton tartja.

A beadványt úrlapon kell előterjeszteni, mely a www.birosag.hu címen érhető el. Az itt letölthető úrlapokat a fél kitöltve saját kormányzati ügyfélkapuján keresztül adhatja be a bírósághoz. Az így megküldött iratról visszaigazolást kap, valamint tájékoztatást az illetéktérítés módjáról is.

A bíróság is emailen küldi meg az iratait, ennek érkezéséről a fél haladéktalanul, majd három nap elteltével ismét értesítést kap. Az irat átvételekor elektronikus térítvény jön létre, amit megkap maga az iratot küldő bíróság, és a fél is, a későbbiekben ez igazolja az irat kézbesítésének időpontját.

Fontos megjegyezni, hogy a törvény igen szigorúan szabályozza az elektronikus megküldött iratok kézbesítését, ugyanis ha azt öt munkanapon belül nem veszik át, akkor az ezt követő munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni.

Lehetőség van az elektronikusról áttérni a papíralapú ügyintézésre, de csak akkor, ha a fél jogi képviselő nélkül jár el, és igazolja, hogy a körülményeiben olyan változás állt be, ami miatt számára az elektronikus kapcsolattartás aránytalan megterhelést jelent.

A jogalkotó célja, hogy az elektronikus kapcsolattartást idővel fokozatosan kiterjessze, ill. kötelezővé tegye a polgári peres ügyek minél nagyobb körében

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Andrea Fialka, Senior Associate
andrea.fialka@gfplegal.com
+36 1 270 99 00

MUNKAJOG VÁLTOZÁSAI – TÁVOLLÉTI DÍJ

Álláspontunk szerint valótlannak a sajtóban megjelent hírek, hogy rosszabbul járnának azok, akik februárban szabadságra mennek, továbbá, hogy ezeknek a munkavállalóknak perlési lehetőségük nyílna.

Álláspontunk szerint valótlanak a sajtóban megjelent hírek, hogy rosszabbul járnának azok, akik februárban szabadságra mennek, továbbá, hogy ezeknek a munkavállalóknak perlési lehetőségük nyílna.

A híreknek van alapja, azonban súlyos tévedés, a hónap napjainak száma adja az eltérést. Az összefüggés az ingadozó mértékű távolléti díj és a hónap munkanapjainak száma között van, ami az alábbi:

Az Mt. 124. § szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. Betegszabadság esetén ugyanezt a számítási módot kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezést kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.

Az alábbiakban összefoglaljuk a számítás szabályait.

Díjazás munkavégzés hiányában

Az Mt. január 1-jétől hatályos szövegének 146-147.§-a rendelkezik azokról az esetekről, amikor a munkavállalót munkavégzés hiányában is díjazás illeti meg. A díjazás ilyenkor nem az alpbér, hanem az lehet állásidő vagy a távolléti díj.

A fizetett szabadság alatt távolléti díj jár.

Távolléti díj számítása

A számítás alapja: az esedékessége időpontjában érvényes alpbér, valamint az megelőző hat naptári hónapra teljesítménybér és az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani. Azaz, a távolléti díj a gyakorlatban nem kevesebb az alpbérnél. Havi béres munkavállaló esetén a havi távolléti díj tehát megegyezik az alpbérrel.

Egyéb esetekben: a **napi távolléti díj** az egy órára járó távolléti díj és a napi - a munkaszerződésben kikötött - munkaidő szorzata, tehát ez sem függ a hónap napjaitól. Az egy órára járó távolléti díj pedig a havi alpbér osztva 174-gyel.

Órabéres munkavállaló esetén egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel, a napi távolléti díj az órabér és a napi - munkaszerződésben kikötött - munkaidő szorzata, a havi távolléti díj pedig az órabér és a hónap munkanapjainak szorzata.

Teljesítménybér esetén a távolléti díj számításánál az alpbér helyett adott teljesítménybér ad eltérő számítási eredményt.

Mivel az átlagkereset fogalma már nem szerepel az Mt.-ben, az alpbér mellett adott teljesítménybér (bónusz, jutalom jutalék) a

távolléti díj számítása során nem kerül figyelembe vételre, ezért a munkavállalót e miatt sem éri hátrány.

A bérpótlék figyelembe vétele

A bérpótlék figyelembe vételénél az az előkérdés, hogy a munkavállaló rendelkezik-e munkaidő-beosztással. Ha nincs munkaidő-beosztás, fogalmilag nem beszélhetünk bérpótlékról.

Amennyiben van munkaidő-beosztás, akkor a távolléti díj mellett, (ha beosztásra került a munkavállaló, bérpótlékban is részesül.

A bérpótlékok közül azonban nem minden pótléket kell figyelembe venni, csak a **műszakpótlék, éjszakai pótlék, készenléti és ügyeleti pótlék** vehető figyelembe a távolléti díj számításánál. Ezek tehát csak akkor járnak, ha van ilyen beosztás, ellenkező esetben nem minősülnek bérpótléknak, és így hozzá sem adódnak a távolléti díjhoz.

További szűkítés, hogy amennyiben van munkaidő-beosztás, a műszakpótléket és az éjszakai pótléket csak akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30 százalékának megfelelő ideig műszakpótlékre, éjszakai pótlékre jogosító időszakban ténylegesen végzett munkát. Ebben az esetben az irányadó időszakra kifizetett teljes bérpótlék összegét kell osztani az irányadó időszakban teljesített teljes - nem csak a pótlékre jogosító - munkaidő tartamával.

Hasonló a helyzet a készenléti és ügyeleti pótlék számításánál: ezeket csak akkor kell a távolléti díjba számítani, ha az irányadó időszakban legalább 96 óra ideig teljesített a munkavállaló készenléti vagy ügyeletet. Ilyenkor az irányadó időszakra kifizetett teljes bérpótlék összegét kell osztani az irányadó időszakban teljesített teljes - nem csak a pótlékre jogosító - munkaidő tartamával. Lehetséges, hogy a munkáltató a számítás helyett átalánydíjazást választott, ebben az esetben a kifizetett havi átalány összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával.

Az Mt. január 1-jétől hatályos szövegének 146-147.§-a rendelkezik azokról az esetekről, amikor a munkavállalót munkavégzés hiányában is díjazás illeti meg.

A díjazás ilyenkor nem az alpbér, hanem az lehet állásidő vagy a távolléti díj.

Távolléti díj számítása: az esedékessége időpontjában érvényes alpbér, valamint az megelőző hat naptári hónapra teljesítménybér és az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.

Azaz, a távolléti díj a gyakorlatban nem kevesebb az alpbérnél. Havi béres munkavállaló esetén a havi távolléti díj tehát megegyezik az alpbérrel.

Lehetőség az eltérésre

A szabadság nyilvántartásával kapcsolatban (Mt. 124. §) csak kollektív szerződés rendelkezhet eltérően, amennyiben az eltérés a munkavállaló javára történik.

A távolléti díj számításával kapcsolatban nem zárja kis az eltérést a törvény (akár munkaszerződés akár kollektív szerződés szintjén). Az eltérés mellett az átalánydíj alkalmazására is van lehetőség. Az átalánydíj szabályainak alkalmazhatóságára nincs külön szabály. Tartalmi eleme e módszernek, hogy mindig ugyanannyi kerül kifizetésre, a tényleges beosztástól függetlenül. A munkaügyi felügyelőségek gyakorlata szerint az átalánydíj alkalmazása nem mentesíti a munkáltatót a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Andrea Klára Soós, Partner

andrea.soos@gfplegal.com

+36 1 270 99 00

ÚJ MUNKATÖRVÉNYKÖNYV - ÚJ MUNKASZERZŐDÉS?

Tekintettel arra, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) számos újdonsággal szolgált nem régi, 2013. január 1. napján történő hatályba lépése óta, érdemes átnézni saját társaságainknál is esetlegesen felmerülő módosítandó szerződéseket, a leendő munkatársak kiválasztásánál alkalmazott módszertant vagy magatartást, mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról. Továbbá, bizonyos törvényi feltételek fennállása esetén a már létrejött munkaszerződések módosítása válhat szükségessé.

1. A hazugság joga – megengedett a hazugság a munkaviszonyban?

Új munkaviszony létesítésekor, így tipikusan állásinterjúkon rövid időtartamon belül nagy mennyiségű információcserére kerül sor, azonban melyek azok a keretek, amelyek a megengedhetőségen belülnek mutatkoznak, és hol van az a határvonal, amely az adott helyzetben elvárható magatartás, valamint a felek kölcsönös együttműködésének szabályait némileg megbolygatják?

A hazugság jogáról szóló adatvédelmi biztosi elvet a bírói gyakorlat is elismeri és alkalmazza, de vizsgáljuk meg közelebbről mit is takar mindez.

A távolléti díj számításával kapcsolatban nem zárja kis az eltérést a törvény (akár munkaszerződés akár kollektív szerződés szintjén). Az eltérés mellett az átalánydíj alkalmazására is van lehetőség. Az átalánydíj szabályainak alkalmazhatóságára nincs külön szabály. Tartalmi eleme e módszernek, hogy mindig ugyanannyi kerül kifizetésre, a tényleges beosztástól függetlenül. A munkaügyi felügyelőségek gyakorlata szerint az átalánydíj alkalmazása nem mentesíti a munkáltatót a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól.

A fentiekre legkézenfekvőbb példa, amennyiben a munkaviszony létesítésekor vagy annak fennállásakor a munkáltató a munkavállaló családalapítási szándékával kapcsolatos kérdéseket tenne fel, akkor ez a munkáltató részéről az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül. Tekintettel arra, hogy válaszként ilyen esetben már a munkavállaló részéről sem várható el a megfelelő együttműködés,

ezért jogában áll a családalapításra vonatkozó információt - amely a legnagyobb magán-, és intimszférába tartozó kérdéskör - valótlán tényállítással, azaz hazugsággal megválaszolni.

Hasonló kérdéseket vehet fel a munkára való alkalmasságot felmérő tesztek sorozata. A legtöbb munkavállaló kérdés nélkül aláveti magát különböző a teszteknek, gondolván, hogy ez munkaköri kötelezettségük része, vagy éppen ettől várható annak az állásnak az elnyerése, amelyet éppen megpályázni készülnek. Ebben az esetben is beszélhetünk megengedett és ezen túlmutató tényezőkről.

A pszichológiai és egyéb, a személyiségre vonatkozó tesztek és az ezeket kielemező módszertanok is egyre elterjedtebbek, ám kevésbé elterjedt az a tény, hogy kizárólag a munkavállaló előzetes hozzájárulásával ismerhető meg az olyan teszt eredménye, amely a munkavállaló személyiségre vonatkozóan bármilyen következtetés levonására szolgálhat.

A gyakorlatban általában a beleegyezés megadottnak tekintendő azáltal, hogy a munkavállaló egyáltalán aláveti magát ilyen jellegű pszichológiai tesztnek. Fontos azonban tudni, hogy a munkavállalónak jogában áll azt a fenntartást közölni, miszerint a személyiségi teszt eredményét a munkáltató előtt ő maga ismerhesse meg, és csak ennek függvényében dönthessen arról, hogy szeretné-e, hogy a munkáltatóval megismerje a már kielemezett teszt eredményét. A munkavállaló döntési jogosultságának előfeltétele azonban a személyi erőforrás (HR) osztály megfelelő együttműködése és diszkréciója.

2. Új munkavégzési hely esetén – új munkaszerződés?

Újdonság az Mt.-ben az is, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei változtak. A korábbi szabályozással ellentétben, a munkabér és a munkakör meghatározása mellett, immáron kikerült a munkavégzés helyének meghatározása a munkaszerződés kötelező tartalmi elemei közül. Tekintsük át, hogy ez mit jelent a gyakorlatban.

Amennyiben az új Mt. hatálybalépését megelőzően, azaz 2013. január 1. napja előtt jött létre a munkaszerződés, és a szerződő felek változó munkavégzési helyet jelöltek meg, akkor az új munkajogi szabályozásnak megfelelően azt a munkahelyet kell irányadónak tekinteni, ahol a munkavállaló szokás szerint végzi a munkáját.

A korábbi előírások szerint a változó munkavégzési hely alapján a munkáltatónak jogában állt - a törvényes kereteken belül - egyoldalúan előírni a munkavállaló számára, hogy mikor melyik telephelyen vagy kirendeltségen dolgozzon. Az ilyen jellegű munkajogi kikötés 2013. január 1. napját követően nem jogszerű, és ezáltal megszűnt az a lehetőség, hogy csupán a munkavégzés helyének változó jellegére lehessen hivatkozni a munkaszerződésekben.

Amennyiben korábban változó munkavégzési helyet kötöttek ki a felek, azonban most egyik telephelyről másik telephelyen állandó jelleggel szeretné foglalkoztatni a munkáltató a munkavállalót, akkor szükséges a munkaszerződés megfelelő módosítása. Ugyanez az eset áll fenn akkor is, ha a munkáltató székhelye volt kikötve, mint munkavégzési hely, azonban a székhely utóbb megváltozott. Az ilyen jellegű problémák kiküszöbölhetőek azzal a megfogalmazással, miszerint a munkavégzés helyét például a munkáltató „mindenkori”

székhelyeként jelöljük meg.

A munkáltató „mindenkori” székhelyeként történő munkavégzési hely meghatározásánál figyelembe kell venni a jogszerű elállási jogot. Amennyiben a munkaviszony létrejötté óta olyan lényeges változás állt be a munkaszerződés megkötésében fennálló körülményekhez képest, amely alapján a munkaviszony további fenntartása lehetetlen (objektív körülmény - például a napi munkába utazás több időt venne igénybe, mint maga a napi munkaidő), vagy aránytalan sérelemmel járna (szubjektív körülmény – például a kisgyermekes családanya nem érne időben az óvodába gyermekéért), akkor a munkavállalót megilleti a munkaszerződéstől való elállás joga.

Nem kizárt azonban tágabb földrajzi egységet megjelölni, mint például adott megyét vagy várost. Az ennél tágabb meghatározásokkal azonban már óvatosan kell bánni, ugyanis a bírói gyakorlatnak megfelelően az olyan meghatározások pl. „Magyarország” vagy „Európa”, mint munkavégzési hely már nem tekinthető jogszerű előírásnak. Jelen esetben is irányadó a rendeltetésszerű joggyakorlás, valamint a méltányos eljárás követelménye.

Fontos kiemelni a munkavégzés helyével kapcsolatosan azt, hogy amennyiben a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból merülne fel a munkáltató részéről a felmondási szándék, akkor abban az esetben tekintethető jogszerűnek a munkaviszony megszüntetése, amennyiben a megjelölt munkavégzési helyen (vagy ennek kijelölésének hiányában, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi) nincsen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör. Azaz, amennyiben például a munkáltató telephelyeit jelölte meg a munkáltató a munkavállaló munkavégzési helyeként, akkor a munkáltató minden egyes telephelyén külön-külön vizsgálandó, hogy van-e olyan munkakör, amely a munkavállaló által a fenti feltételek mellett betölthető. Ezért érdemes alapos gondossággal eljárni, a valóságnak megfelelő tartalmú munkaszerződést kötni, amely magában foglalja a tényleges munkavégzés helyét és tükrözi az általában szokásos munkavégzés körülményeit.

Jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Nóra Marinescu, Senior Associate

nora.marinescu@gfplegal.com

+36 1 270 99 00

Társasági és kereskedelmi jog kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Arne Gobert, Managing Partner:

arne.gobert@gfplegal.com

Dr. Réka Ipacs, Corporate & IT/IP Partner:

reka.ipacs@gfplegal.com

Munkajogal kapcsolatos kérdések felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Arne Gobert, Managing Partner:

arne.gobert@gfplegal.com

Dr. Andrea Klára Soós, Labour & Litigation Partner:

andrea.soos@gfplegal.com

Minden felhasznált anyagot BWSP Gobert & Társai csapata

készítette az Ön számára