

GOBERT ÉS TÁRSAI
ÜGYVÉDI IRODA

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

LABOUR SHOOTER

Január 2012

KÜSZÖBÖN ÁLLÓ VÁLTOZÁSOK ÉS KIHÍVÁSOK

A fennálló jogrendszer átalakítása már napirendre került, és nemcsak Magyarországon. A kormányok megpróbálnak alkalmazkodni az új piaci körülményekhez, a társadalmi elvárásokhoz és a szűkebb pénzügyi korlátokhoz, hogy végül növelni tudják polgáiraik életszínvonalát. Annak érdekében, hogy elkerüljük a kellemetlen meglepetéseket és uralni tudjuk a helyzetet elengedhetetlen, hogy tisztában legyünk a jogszabályok jelentős, küszöbön álló változásaival.

Fő célunk, hogy megbecsült ügyfeleink továbbra is tájékoztatást nyerjenek az aktuális jogszabályi környezetről, így elkészítettük a hírlevelünk különkiadását, amelyet a hamarosan hatályba lépő magyar Munka Törvénykönyve legfontosabb változásai bemutatásának szenteltünk.

Mint ahogyan korábban is, bármely kérdés vagy kérés felmerülése esetén állunk továbbra is az Önök rendelkezésére.



Dr. Arne Gobert
Managing Partner

KÉSZÜLJÖN FEL A MUNKAJOGI VÁLTOZÁSOKRA

A magyar munkajog alapvető rendelkezései 2012. július 1-jétől 12 pontban

A 2011-es év folyamán a magyar parlament számos fontos új törvényt hozott, ami az egész jogrendszer jelentős változását eredményezte. A parlament elfogadta például az úgynevezett Alaptörvényt, amely Magyarország új alkotmánya 2012. január 1-től.

Több más módosítás között (mint például az új Büntető Törvénykönyv, új Adatvédelmi törvény, az új Polgári Törvénykönyv tervezete) a parlament elfogadta a 2012. július 1-től hatályos új Munka Törvénykönyvét, azaz a 2012. évi I. törvényt („új Mt.”). Az új Mt. többnyire jóval kedvezőbb a munkáltatókra nézve és rugalmasabb polgári jogi jogviszonyt biztosít a munkáltatók és a munkavállalók között. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy az Európai Bizottság, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet és az Alkotmánybíróság jelenleg is vizsgálja az új Mt. egyes részeit.

A legfontosabb kérdés, hogy vajon az új Mt. korlátozza-e a munkavállalók, szakszervezetek és üzemi tanácsok alapvető jogait. Mivel valószínűtlen, hogy az új Mt-t az Alkotmánybíróság teljes egészében megsemmisítse, a munkáltatóknak fel kell készülniük az új elvárásokra, illetve minden munkavállalót világos és érthető módon tájékoztatni kell. Másrészt az új jogi szabályozás mindig jó üzleti lehetőség arra, hogy a munkaszerződések rendelkezéseit felülvizsgálják és a munkavállalókat szerződés módosításra ösztönözzék. Éppen ezért a törvényi változások általános áttekintése a szerződések mindenre kiterjedő felülvizsgálatának alapjául is szolgálhat.

(Folytatás a következő oldalon)

TARTALOM

- **KÜSZÖBÖN ÁLLÓ VÁLTOZÁSOK ÉS KIHÍVÁSOK 1**
- **KÉSZÜLJÖN FEL A MUNKAJOGI VÁLTOZÁSOKRA 1-4**
- **A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK KÖTELEZŐ KAMARAI NYILVÁNTARTÁSBA VÉTELE 5**

HÍREK

- **AZ ÚJ CÍMÜNK:**

HUNGARY
1061 BUDAPEST
STERN PALOTA
ANDRÁSSY ÚT 10.

- **AZ ÚJ WEBOLDALUNK:**

WWW.GOBERTPARTNERS.COM

office@gfplegal.com

www.gobertpartners.com

1. Területi hatály

Főszabály szerint, ha a munkavégzés helye „rendszerint” Magyarországon van, akkor a munkaviszonyra a magyar jog alkalmazandó. A felek más állam jogát is kiköthetik, jóllehet csak szigorú feltételekkel. Az EU-s Róma II. rendelet előírásai megfelelően alkalmazandók az ilyen kikötés vonatkozásában.

2. A szerződések fajtái

Fontos, hogy az új Mt. nemcsak a munkaviszonyt szabályozza. A szabadfoglalkozásúak szerződésai vagy más atipikus jogviszonyok szintén az új Mt. hatálya alá tartoznak (kivéve a közsféra jogviszonyait, amelyeket szintén egy új, 2012. március 1-től hatályba lépő törvény szabályoz).

Külön szabályok alkalmazandók a távmunkavégzésre, a fiatalokéakra, a vezető állású munkavállalókra vagy a „behívás alapján” történő munkavégzésre. Ez utóbbi az atipikus munkaviszonynak egy új fajtája, ami praktikus megoldásként szolgálhat azon cégeknek, amelyeknél a munkaterhelés nem állandó mértékű.

2012. július 1-től az is lehetséges lesz, hogy több munkáltató közösen alkalmazzon egy munkavállalót, ami kiváló lehetőség a holding társaságok számára.

Az egyszerűsített munkaviszony a kis- és középvállalkozások számára lesz kedvező megoldás.

További egyértelmű szabályok alkalmazandók a fogyasztóssággal élő munkavállalókra, bár automatikus adókedvezmény nem érvényesíthető.

3. Munkaerő-felvétel

Noha az új Mt-ben nincs külön rendelkezés a munkaerő-felvételre, az adatvédelemmel kapcsolatos jogszabályok változásai jelentős mértékben megváltoztatják a munkaerő-felvétel folyamatát. A pályázók adataira vonatkozó bármely adatkezelést nyilvántartásba kell venni a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál (NAIH). Továbbá szabályszerű és önként aláírt hozzájáruló nyilatkozatot kell beszerezni minden pályázótól, de a háttérellenőrzés és érzékeny adatok gyűjtése nem megengedett. Külön szabályok vonatkoznak a bűnügyi nyilvántartások kezelésére. A jelentkezőknek nem lehet olyan kérdést feltenni, amely sérthetné emberi méltóságukat (például a családi állapotra, terhességre, sőt a dohányzásra vonatkozó kérdések).

4. Munkaviszony létesítése

Az új Mt. tartalmazza a munkaszerződések kötelező tartalmi elemeit, amelyek különböznek a korábbi követelményektől. Éppen ezért rendkívül fontos, hogy minden munkáltató lecserelje a munkaszerződésekhez használt szerződésmintáit. Az is lényeges, hogy a kötelező tartalmi elemektől csak a munkavállaló előnyére lehet eltérni. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell legalább a következőket: a felek adatai (beleértve az adó és TB számot), alpbér, munkakör, munkaviszony időtartama, próbaidő, ami legfeljebb három hónap lehet, hozzájárulás az adatkezeléshez.

Ezenfelül a munkáltatónak rendelkezésre kell bocsátania a szükséges információkat a munkavégzés alapvető jellemzőiről (pl. munkaidő, fizetés napja, szabadnapok, felmondási idő, kollektív szerződések).

5. A munkavállalók és munkáltatók jogai és kötelezései

Az alapelvek terén nincs jelentős változás, a feleknek mindig jóhiszeműen kell eljárniuk és a munkavállalóknak meg kell felelniük a munkaviszony alapvető rendelkezéseinek. Egyedülálló az új Mt-ben, hogy a munkavállalók nem sérthetik a munkáltató érdekeit a munkaidőn túl, ami a közösségi média vagy az öltözködés jogszerű szabályozásához vezethet.

Az új Mt. egyik rendelkezése szerint a munkáltatók korlátozhatják a munkavállalók alapvető jogait feltéve, hogy a korlátozás szabályozott és szükséges a munkáltató számára. Ez például jogszerű alkohol vagy drogtesztek végzését, illetve a munkavállalók megfigyelését teheti lehetővé.

6. Szabadság

A szabadnapok számításának rendszere változatlan marad. A szabadnapok a következőkből állnak:

- alapszabadság, ami mind a jelenleg hatályos, mind az új törvény szerint 20 nap,
- pótszabadság, például vezető állású munkavállalóknak, szülőknak, fiatalokéknak és azoknak, akik különleges egészségügyi körülmények között dolgoznak.

Ezen kívül további szabadnapok illethetik meg a munkavállalót, amelyek a munkavállaló életkorától függenek. A gyermekek után járó szabadnapok számításában jelentős változások lépnek életbe 2012. január 1-től. A 2011. évi CXCI. törvény (amely módosította a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvét és 2011. december 29-én lépett hatályba) rendelkezései alapján mindkét szülő (fejenként) jogosult pótszabadságra a gyermekek után. Például, ha egy családban két gyermek van, mindkét dolgozó szülő négy-négy nap pótszabadságot kap minden naptári évben 2012. január 1-jét követően.

Bár az új Munka Törvénykönyve 2012. július 1-től alkalmazandó, sajnos még nincsenek hatályba léptető rendelkezések, így több mint valószínű, hogy a szabadságra vonatkozó rendelkezések már csak 2013-ban lesznek relevánsak. Ahogyan azt korábban már jeleztük, a köztes időszakról törvény vagy rendelet fog születni, és várhatóan külön rendelkezések fogják szabályozni például a szabadnapok számítását.

A munkavállaló életkorától függő alap- és pótszabadság számítását illetően nem lesznek módosítások. Jóllehet, a különböző esetekben járó pótszabadságokat illetően bizonyos szabályok megváltoztak:

- szabadnapok a gyermekek után: változatlan marad (azaz 2 nap 1 gyermek után, 4 nap 2 után és 7 nap kettőnél több gyermek után). Ezt fejenként kell érteni, tehát mindkét szülő jogosult 4-4 nap pótszabadságra, ha van 2 gyerekük;
- szabadnapok fogyatékos gyermekek után: minden munkavállaló 2 nap pótszabadságra jogosult a fogyatékos gyermeke után;

- szabadság gyermek születése esetén: az apa 5 nap pótszabadságra jogosult újszülött gyermeke után, 7 napra, ha ikrei születtek;

- pótszabadság fiatal munkavállalóknak: 5 nap;

- pótszabadság különleges körülmények között dolgozóknak: 5 nap (föld alatt vagy ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozóknak).

7. Munkaidő és túlóra

Az általános munkaidő Magyarországon változatlan maradt: 40 óra/hét.

Az új Mt. értelmében a több műszakos munkarend fogalma, valamint a műszakpótlékra való jogosultság kritériumai megváltoztak. Az új Mt. szerint a munkáltató tevékenysége többműszakos, amennyiben a munkáltató tevékenységének tartama meghaladja a heti 80 órát. (A hatályos Mt. nem tartalmaz ilyen rendelkezést.)

A műszakpótlékra való jogosultság tekintetében az alábbi követelményeknek kell teljesülnie:

- a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének rendszeres váltakozása, valamint

- 18 és 6 óra között történő munkavégzés.

A műszakpótlék mértékét illetően az új Mt. nem tesz különbséget éjszakai és délutáni műszak között, hanem egységesen 30 százalék műszakpótlékot ír elő a 18 és 6 óra között végzett munka tekintetében.

Megszakítás nélküli munkarend esetén a műszakpótlék szintén 30 százalék.

A munkavállaló egy adott naptári évben nem kötelezhető 250 órát meghaladó túlórára. Kollektív szerződés esetén a túlóra mennyisége meghaladhatja a 250 órát, de nem haladhatja meg a 300 órát.

8. Felelősség

A korábbi szabályozásnak megfelelően a munkavállaló felelős az általa szándékosan vagy súlyos gondatlansággal okozott károkért. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.

A fentiekől eltérő szabályozás alá esik a munkavállaló leltárfelelőssége. Érdemes azonban megjegyezni, hogy a munkavállaló felelősségének megállapításához a munkavállalónak részletesen kell szabályoznia a leltározási tevékenységet.

9. Felmondás

Több olyan ok is felmerülhet, amely automatikusan a munkaviszony megszűnését eredményezheti (bármilyen intézkedés nélkül), mint pl. a munkavállaló halála, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése. Itt szeretnénk megjegyezni, hogy a nyugdíjkorhatár betöltése nem eredményezi automatikusan a munkaviszony megszűnését.

A következő lehetőségek szerint szüntetheti meg a munkáltató a munkaviszonyt:

- felmondás (rendes felmondás): a megszüntetés indokolásának valósnak és okszerűnek kell lennie, a munkavállaló felmondási idejére járó személyi alapbérre és végkielégítésre jogosult;

- azonnali hatályú felmondás (rendkívüli felmondás): ebben az esetben nem kell végkielégítést fizetni, de a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló:

(i) kötelezettségét jelentős mértékben megszegi vagy

(ii) olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi;

- szabad megállapodáson alapuló közös megegyezés.

Az új Mt. (kisebb eltéréssel) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban ugyanolyan juttatásokat tartalmaz, mint a hatályos Mt. A fő különbség, hogy az új Mt. szerint a juttatások számítási alapja a távolléti díj.

Az a munkavállaló akinek munkaviszonya felmondás útján szűnik meg 2012. július 1. napját követően az alábbi juttatásokra jogosult:

(i) felmondási idő felének időtartama alatt a személyi alapbérre; (amely 30 napos felmondási idő esetén 15 nap)

(ii) a felmondási idő másik felének időtartama alatt távolléti díjra (a munkavégzés alóli felmentés idejére)

(iii) végkielégítésre amennyiben a munkavállaló arra jogosult;

(iv) az éves szabadságából igénybe nem vett arányos rész ellenértéke;

A felmondási idő tartama az új Mt. szerint a következő (a munkaviszony időtartamától függően):

0 és 3 év között	30 nap
3 és 5 év között	35 nap
5 és 8 év között	45 nap
8 és 10 év között	50 nap
10 és 15 év között	55 nap
15 és 18 év között	60 nap
18 és 20 év között	70 nap
20 év felett	90 nap

A felek hosszabb felmondási időben is megállapodhatnak, de az a 6 hónapot nem haladhatja meg.

A végkielégítés mértéke az új Mt. szerint a következő (a munkaviszony időtartamától függően):

3 és 5 év között	1 havi
5 és 10 év között	2 havi
10 és 15 év között	3 havi
15 és 20 év között	4 havi
20 és 25 év között	5 havi
26 év felett	6 havi

Szeretnénk megjegyezni, hogy azok a munkavállalók, akik védett munkavállalónak minősülnek, azaz (az újdonsült szülő, gyermeke 3 éves koráig és azok akiknek munkaviszonya a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül került megszüntetésre) magasabb, további 1-3- havi végkielégítésre tarthatnak igényt (a munkaviszony hosszúságától függően).

Felhívjuk szíves figyelmüket, hogy a védett munkavállalók köre szűkült az új Mt. értelmében, így pl. a betegszabadságon lévő munkavállalók ezen időszak alatt nem minősülnek védettnek.

10. Munkaügyi vita

A hatályos Mt. értelmében megyénként különálló bíróságok hatáskörébe tartozik a munkaügyi viták eldöntése (beleértve Budapestet). Az elsőfokú eljárásban, egy bírósági és két civil (ülők) tanácsként hozza meg döntését. A munkavállaló elmaradt jövedelem címén kártérítést igényelhet, amely nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét, valamint követelheti azon károk megtérítését, amelyek vonatkozásában bizonyítja, hogy azokat a jogellenes intézkedés megtétele következtében kellett elszenvednie.

A hatályos szabályozástól eltérően, az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás csak bizonyos esetekben követelhető (pl. ha az egyenlő bánásmód követelménye nem teljesült).

11. A versenytildalmi megállapodás

A versenytildalmi megállapodásra vonatkozó szabályozás jelentős mértékben megváltozott. A maximális időtartam 2 év az ellenérték legkisebb mértéke pedig az alapbér egyharmada. Az új Mt. értelmében kérdéses, hogy a munkáltató kiköthet-e szankciókat a versenytildalmi megállapodásokban. Összehasonlítva a hatályos Mt.-vel nincs olyan kifejezett rendelkezés, amely lehetővé tenné, hogy a munkáltató szankciókat alkalmazzon.

12. Kötelező vállalati előírások – adattovábbítás

Az adatvédelem továbbra is kulcsfontosságú kérdés a munkáltatók számára. Az új adatvédelmi törvény azonban még mindig nem teszi lehetővé a kötelező vállalati előírások alkalmazását. Az adatok továbbítása harmadik országba – akár csak fizetési jegyzék céljából –, illetve különböző vállalatcsoportok részére minden egyes munkavállalótól külön hozzájárulást igényel.

Kérjük vegye figyelembe, hogy a fentiek a Magyar Közlönyben megjelent jogszabályokon alapulnak. Várhatóan egy külön törvény lép majd hatályba a fennálló munkaviszonyok szabályozására vonatkozóan, és az új törvény hatályba lépésekor a fentiek felülvizsgálatát teheti szükségessé.

Amennyiben bármilyen kérdése merülne fel vagy szeretne részletesebb tájékoztatást kapni, kérjük vegye fel a kapcsolatot munkajogi csoportunkkal.

Kérésére szívesen szervezünk oktatást helyi HR-kollégáknak vagy a vezetőségnek annak érdekében, hogy felkészülhessenek a küszöbön álló változásokra.

Munkajogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Arne Gobert, Irodavezető Partner: arne.gobert@gfplegal.com

Dr. Andrea Klára Soós, Munkajog és Peres Képviselő Csoport, Partner: andrea.soos@gfplegal.com

A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK KÖTELEZŐ KAMARAI NYILVÁNTARTÁSBA VÉTELE

Az Országgyűlés 2011. november 21-én elfogadta az egyes adótörvények és az azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló törvényjavaslatot, amely tartalmazza a gazdasági kamarákról szóló 1999. évi CXXI. törvény módosítását. (továbbiakban a Törvény). A kamarai törvény módosítása három lényeges változást tartalmaz:

A 2012. január 1-től életbelépő új rendelkezések alapján a gazdálkodó szervezetek kötelesek:

- a kamarai nyilvántartásba vételüket kezdeményezni,
- a kamarai közfeladatok ellátásához évente 5 000 Ft kamarai hozzájárulást fizetni. Amennyiben a tagok, önkéntes kamarai tagok a hozzájárulások összege levonásra kerül a tagdíjból.

A Kamara ellentételezésként pedig köteles részükre a törvényben meghatározott szolgáltatásokat (tanácsadás gazdasági, pénzügyi, adózási, hitelhez jutási kérdésekben; üzleti partnerkeresés és pályázatfigyelés) térítésmentesen nyújtani.

A törvénymódosítás nem érinti a mezőgazdaságot, vagyis a fő tevékenységként mezőgazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, a mezőgazdasági termelőkre és az agrárkamarákra nem terjed ki a hatálya.

Fontos megjegyezni, hogy **a kamarai tagság továbbra is önkéntes marad, így a regisztrált vállalkozások nyilvántartásba vételükkel nem válnak kamarai taggá.**

Azon **egyéni és társas vállalkozások**, amelyek a törvény hatálybalépését követően jöttek létre a bejegyzésüket követő 5 napon belül, a már működő vállalkozások pedig a hatálybalépést követő 60 napon belül, **legkésőbb 2012. március 1-ig kötelesek a székhely szerinti területi kereskedelmi és iparkamaránál a nyilvántartásba vételüket kezdeményezni.**

Gazdasági jogi, kereskedelmi jogi kérdés felmerülése esetén az Ön rendelkezésére áll:

Dr. Arne Gobert Irodavezető Partner

arne.gobert@gfplegal.com

Dr. Réka Ipacs, Gazdasági & Szoftverjog / Szellemi alkotások joga Csoport, Partner

reka.ipacs@gfplegal.com