

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK 2016-OS VÁLTOZÁSAI

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény közel három éve lépett hatályba, ezért szükségessé vált az elmúlt évek gyakorlatában felmerült bizonytalanságok, esetleges vitás kérdések rendezése. A vonatkozó törvényjavaslatot a Kormány előkészítette és benyújtotta az Országgyűlésnek, a változások várhatóan 2016. január 1-jén fognak hatályba lépni.

A módosítás elsősorban a jogalkalmazás egységességét szolgálja, melynek keretében számos kisebb pontosítás került a törvénybe, az alapvető szabályokat érdemileg nem módosítva. Az egyes rendelkezések csak a javaslat elfogadása után kerülnek teljes mértékben pontosításra, így a jelen hírlevelünkben leírtak csupán tájékoztató jellegűek, a javaslatban foglaltak változása esetén további tájékoztatást fogunk nyújtani.

1. A JOGNYILATKOZATOK

A módosítás több, a jognyilatkozatokkal kapcsolatos változtatást tartalmaz. Eddig csak azt az elektronikus jognyilatkozatot lehetett írásbelinek tekinteni, amely a nyilatkozattevőt minősített elektronikus aláírással azonosította. Mivel ez a Ptk-ból levezetett rendelkezés teljesen háttérbe szorította az elektronikus kommunikációt, így a változást akár üdvözölhetnénk is, ugyanakkor a javaslat azt is rögzíti, hogy a jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha jognyilatkozatát a fél aláírta. Ennek megfelelően nem egyértelmű, hogy elektronikus dokumentum esetén hogyan teljesül az írásbeliség kritériuma akkor, ha az nincs aláírva.

A javaslat előírja, hogy a munkáltató köteles lesz a munkaszerződés akár papír alapon, akár elektronikus úton való megkötésétől számított öt napon belül a munkaszerződést a munkavállaló részére átadni. Ez a rendelkezés egyrészt egy időbeli korlátot állít fel a munkaszerződés átadásával kapcsolatosan, másrészt egyértelműsíti, hogy az elektronikus formában létrejött munkaszerződéseket papír alapon (is) át kell adni a munkavállalónak.

A javaslat a munkáltató tájékoztatási kötelezettségével kapcsolatosan előírja, hogy amennyiben a munkahely a munkaszerződésben nem kerül meghatározásra, akkor a munkavállaló munkahelyének azt kell tekinteni, ahol a munkáját szokás szerint végzi és erről az Mt. 46.§ szerint tájékoztatni is köteles, tehát írásban, legfeljebb a munkaszerződés aláírását követő 15 napon belül. Értelmezési problémát jelent, ha a munkavállaló munkáját szokásosan nem egy konkrét helyen végzi, akkor a munkavégzés helyének változó mivoltára kell utalni, vagy a konkrét földrajzi területet kell megjelölni. Álláspontunk szerint továbbra is indokolt a földrajzi terület megnevezése. Sajátossága a módosításnak, hogy az 46.§ (1) bekezdésének felsorolásába annak ellenére nem került utalás a munkavégzés helyére, hogy a javaslat kifejezetten utal ezen szakasz alkalmazására.

2. A MUNKAVÉGZÉSI ÉS RENDELKEZÉSRE ÁLLÁSI KÖTELEZETTSÉG ALÓLI MENTESÜLÉS

A javaslat a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés esetkörét is érinti. Ennek megfelelően az a munkanap is a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés esetét fogja képezni, amelyre a munkáltató szabadságot adott ki. A módosítás pusztán egyértelműsítésnek tűnik, de ha összevetjük azon rendelkezéssel, hogy a munkáltató fontos gazdasági érdekből a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja, felmerül a kérdés, hogy ha a munkavállaló már a telefont sem köteles felvenni szabadsága alatt, hogyan renDELETE vissza.

További pontosítás, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a teljes munkanapra, és nemcsak a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesülne a munkavállaló a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

További változás, hogy jövő évtől a mentesülés önálló esetét képezi az apa munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól gyermeke születése. Az apa ilyenkor öt munkanapra, ikergyermek születése esetén pedig hét munkanapra jogosult mentesülésre, amely a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben – a születést követő 60 napon belül – fog kiadásra kerülni. Ez a munkaidő-kedvezmény az apa - gyermeke születésére tekintettel kapott - pótszabadságát váltja fel, amely azzal indokolható, hogy a jogalkalmazás során számos probléma merült fel a pótszabadság intézményével abból adódóan, hogy a pótszabadság nem osztotta a szabadság sorsát.

A mentesülésre vonatkozó törvényi felsorolásból továbbá a javaslat szerint kikerülnek az általános iskolai tanulmányok kivételével a különböző képzések esetkörei, hiszen a felek a tanulmányi szerződésben szabadon megállapodhatnak képzésben vagy továbbképzésben való részvételről.

3. A VÁRANDÓS, ILLETVE EMBERI REPRODUKCIÓS ELJÁRÁSSAL ÖSSZEFÜGGŐ KEZELÉSBEN RÉSZT VEVŐ NŐK HELYZETE A MUNKÁLTATÓ FELMONDÁSA ESETÉN

A gyakorlat által egyik legintenzívebben követelt igénynek, illetve ezzel összefüggésben az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) számú határozatának tesz eleget a javaslat a várandós, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben részt vevő nőkre vonatkozó felmondási védelem megerősítése által. A hatályos szabályozás alapján csak abban az esetben illeti meg a munkavállalót felmondási védelem, ha a munkáltatói felmondást megelőzően már tájékoztatta munkáltatóját várandósságáról, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléséről. A javaslat a jelenlegi szabályozást úgy módosítja, hogy amennyiben a munkavállaló a fenti tájékoztatást a felmondást követően adta meg a munkáltatónak, abban az esetben a munkavállalói tájékoztatás közlésétől számított 15 napon belül a munkáltatónak lehetősége (tehát nem

kötelezettsége) nyílik a felmondás visszavonására. Visszavonás esetén a felmondás és a visszavonás közötti időtartamot munkaviszonyban töltött időnek kell majd tekinteni, és meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (távolléti díjként), egyéb járandóságát, és az ezt meghaladó kárát.

A javaslat bár előremutató, de pontatlan, különös tekintettel arra, hogy nem limitálja a munkavállaló tájékoztatási lehetőségére nyitva álló időt. A javaslat alapján nem zárható ki az az eset sem, hogy a munkavállaló a felmondás közlését követően hónapokkal később jelzi terhességét, amikor is a felek egymással elszámoltak, sőt akár – más indokból – de per van folyamatban a munkaviszony megszüntetése kapcsán. Reméljük, hogy a végleges szövegváltozat megnyugtatóan rendezi ezt a kérdést, addig is javasoljuk, hogy a felmondás közlését megelőzően érdeklődjön a munkáltató a munkavállalótól felmondást kizáró okok meglétéről.

4. KÁRTÉRÍTÉS A JOGELLENES MUNKÁLTATÓI FELMONDÁS ESETÉN

További pontosítás, hogy a végkielégítésre jogosító megszüntetési okok közé bekerült a munkavállaló azonnali hatályú felmondása. Mivel az Mt. 78.§ (3) bekezdése már utalt a felmondási idő és a végkielégítés alkalmazására ebben az esetben, új rendelkezésről nem, csupán pontosításról beszélhetünk.

A javaslat fontos rendelkezése, hogy kétszeresére emeli a munkaviszony jogellenes következményei közül a tételes kártérítés (ideértve az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés) helyett érvényesíthető általán-kártérítés összegét. Ennek megfelelően a munkavállalóknak kedvező változtatás kimondja, hogy a jogellenes munkáltatói felmondás esetén a munkavállaló kárigény helyett immár a felmondási időre járó távolléti díj kétszeresének megfelelő összeget is követelheti jövőre. Ennek gyakorlati jelentősége akkor van, ha a munkavállalónak nincs elmaradt jövedelme, mivel rövid időn belül azonos vagy magasabb fizetéssel tud elhelyezkedni a jogellenes felmondást követően.

5. MUNKAVISZONY HELYREÁLLÍTÁSA BÍRÓSÁG ÁLTAL

A javaslat a bíróság általi munkaviszony-helyreállítási tárgyköröket is módosítja. Jövő évtől a bíróságnak lehetősége nyílik arra, hogy a joggal való visszaélés tilalmába ütköző munkaviszony-megszüntetés esetén is helyreállítsa a munkaviszonyt a munkavállaló kérelmére. Álláspontunk szerint ez a pont nem bővítette jelentősen a visszahelyezendő munkavállalók körét, tekintettel arra, hogy a joggal való visszaélést főszabályként a munkavállalónak kell bizonyítania, amely a gyakorlat szerint jelentős nehézséget szokott okozni.

Mivel a munkavállalói képviselő definíciójába bekerült a szakszervezeti tisztségviselő is, így ezen munkavállaló munkaviszonyát is helyre kell majd állítani jogellenes munkáltatói felmondás esetén.

6. AZ EGYENLŐTLEN MUNKAI DŐ-BEOSZTÁS

A javaslat definiálja az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetköreit a jogalkalmazásban felmerülő bizonytalanságok elkerülése érdekében. A módosítás legjelentősebb újítása, hogy nem minősül egyenlőtlen munkaidő beosztásnak az, ha a munkáltató a pihenőnapokat egyenlőtlenül osztja be, tehát munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak bevezetése nélkül is lehet tömbösíteni a pihenőnapokat, ha a munkavállaló a munkaidőt a napi munkaidővel egyező tartamban osztja be (például minden nap 8 órában).

Ugyanakkor megszakítás nélkül, többműszakos és idényjellegű egyenlőtlen munkaidő-beosztások esetében havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

7. A PIHENŐIDŐ

Jövő évtől nagy valószínűséggel a pihenőidőre vonatkozó szabályok is változni fognak az Európai Unió 2003/88/EK irányelvében meghatározott ún. egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítása érdekében. A napi pihenőidővel kapcsolatban rögzítésre kerül, hogy ha a munkáltató 11 óránál kevesebb egybefüggő pihenőidőt biztosított a munkavállaló számára (például több műszakos tevékenység során legalább 8 óra pihenőidőt oszt be), akkor a munkavállalót emiatt úgy kell kompenzálnia, hogy ezen rövidebb időtartamú pihenőidőnek és az azt követő beosztás szerinti munkavégzése utáni napi pihenőidejének összesen legalább 22 órán át kell tartania. Ez gyakorlatban azt jelenti, hogy ha az egyik pihenőidő 8 óra volt, a következőnek legalább 14 órának kell lennie, tehát két egymást követő munkanap átlagában a 11 óra pihenőidőnek meg kell lennie.

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok a legfeljebb három éves gyermekkel rendelkező nő vagy gyermekét egyedül nevelő munkavállaló vonatkozásában is változnak. Ezen munkavállalói csoportra továbbra is eltérő rendelkezések vonatkoznak a munka- és pihenőidő tekintetében, azonban jövőre ők is végezhetnek - hozzájárulásuk esetén - éjszakai munkát, míg a várandósság megállapításától a szülésig továbbra sem végezhetnek éjszakai munkát. A háromtól négyéves korú gyermekkel rendelkező munkavállaló vonatkozásában elrendelt készenlét szabályai szintén lazultak, így készenlétet a munkavállaló hozzájárulása hiányában is elrendelhet majd a munkáltató.

8. AZ ÖRÖKBEOFOGADÁSSAL KAPCSOLATOS RENDELKEZÉSEK

A családok támogatásáról szóló törvénnyel összhangban 2016-tól az örökbefogadásra tekintettel megállapított gyermekgondozási segély folyósításának első hat hónapja is munkában töltött, így szabadság szempontjából jogszerző időnek lesz tekintendő.

9. A MUNKÁLTATÓI KÁRTÉRÍTÉS

A javaslat pontosítja a munkáltató kártérítési felelőssége körében a bizonyítási teher megosztását, amely szerint nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy a munkavállaló vétkes magatartása okozta, vagy abból származott, hogy a munkavállaló nem tett eleget a kárenyhítési kötelezettségének.

A törvényszöveg a munkáltatói kártérítés intézménye tekintetében is módosulni fog. Pontosításra és részletesebb szabályozásra kerül az elmaradt jövedelem számítási módja, azzal, hogy elmaradt jövedelem címén a megelőző négy naptári negyedév jövedelme lesz az irányadó, illetve a dologban bekövetkezett kár, hiány és a károkozással összefüggésben felmerült szükséges és indokolt költség megtérítésének feltételei is pontosításra kerültek.

10. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK

A munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása érdekében jövőre a vezető állású munkavállalók esetében sem lehet eltérni attól a garanciális szabálytól, hogy a munkavállaló gyermeke gondozása céljából a gyermek hároméves koráig - kérelmére - fizetés nélküli szabadságban részesülhessen.

Kapcsolat



Dr. Kenyeres László

FALUDI WOLF THEISS
Kálvin tér 12-13
Kálvin Center, 4th floor
H-1085 Budapest
Tel. +36 1 4848 800
Fax +36 1 4848 825
laszlo.kenyeres@wolftheiss.com



Dr. Buzási Barnabás

FALUDI WOLF THEISS
Kálvin tér 12-13
Kálvin Center, 4th floor
H-1085 Budapest
Tel. +36 1 4848 800
Fax +36 1 4848 825
barnabas.buzasi@wolftheiss.com

Jelen memorandum kizárólag általános tájékoztatás céljából készült és nem helyettesíti a jogi tanácsadást.

A FALUDI WOLF THEISS semmilyen felelősséget nem vállal az olvasó bármilyen – a jelen memorandumban szereplő információ felhasználásán alapuló – cselekedetért vagy a cselekvés hiányáért.

Amennyiben a memorandum témáival vagy általános szolgáltatásainkkal kapcsolatban bármilyen kérdése lenni, kérjük, keresse meg irodánkat a fenti vagy az alábbi elérhetőségek valamelyikén:

Faludi Wolf Theiss Ügyvédi Iroda
1085 Budapest
Kálvin tér 12-13.
Tel. +36 1 4848 800

www.wolftheiss.com