

Tájékoztató

az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvényről

Az Országgyűlés által elfogadott és a nyár közepén kihirdetett törvény számos, a munka világhoz kapcsolódó jogszabályt módosított. A változtatás az alábbiakban felsorolt törvényeket érintette, melyek közül a *kiemelt* jogszabályok változásai kerülnek rövid ismertetésre:

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
- Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény
- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
- A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
- A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény
- A fogyasztóvédelemről szóló 1997. évi CLV. törvény
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény
- A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény
- Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény
- Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény
- A közbeszerzésekről szóló 2003. évi CXXIX. törvény
- A külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001. évi C. törvény
- A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény
- A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény
- A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény
- Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény
- Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény
- A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása

- *Kollektív szerződés*: A KSZ megkötésének bejelentését és a KSZ-hez kapcsolódó adat-szolgáltatást elektronikus úton kell teljesíteni nyilvántartásba vétel végett.
- *Üzemi tanács*: Az üzemi tanácsot és az üzemi megbízottat az eddigi 3 helyett 5 évre választják.
- *Próbaidő*: A próbaidő tartama alapvetően harminc nap. Harminc napnál rövidebb próbaidőt kollektív szerződés vagy a felek is megállapíthatnak. Harminc napnál hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt a felek, legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt kollektív szerződés állapíthat meg. A próbaidő meghosszabbítása tilos.
- *A gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság*: első hat hónapjára jár szabadság a korábbi egy év helyett.
- *A szabadság*: A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban – a felek eltérő megállapodásának hiányában – ebben az esetben is megilleti a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább tizennégy összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság.
A szabadságot nemcsak a munkaviszony megszűnésekor, hanem a gyermek ápolása, gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően – amennyiben a fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára jár szabadságot a munkavállaló nem kapta meg – is meg lehet váltani pénzben. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet.
Amennyiben a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság kezdetétől számított 6 hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb 30 nap, ha 6 hónap elteltével vagy azt követően kíván munkába állni, e bejelentést követő legfeljebb 60 nap elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.
- *Rendkívüli munkavégzés*: Rendkívüli munkavégzés esetén a pótlék mértéke 50%, azonban az új szabályozás szerint a munkáltató egyoldalúan előírhatja, hogy a pótlék helyett szabadió jár, ami azonban nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál.
- *Vezető állású munkavállalók* munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetése esetében főszabály szerint az általános rendelkezések nem alkalmazhatóak. Ez alól kivétel a vezető terhesége kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszak, ami alatt a rendes felmondást az általános szabályok szerint kell megindokolni.
- *Válságkezelés*: Amennyiben a munkavállaló és a munkáltató legalább heti 36 órás *rövidebb teljes munkaidőt* állapítottak meg, írásban megállapodhatnak ugyanannyi időre, ameddig a rövidebb teljes munkaidőt tartott, de legfeljebb egy éves határozott időtartamra a munkaidő mértékének felemeléséről. A teljes munkaidő heti mértéke azonban a 44 órát nem haladhatja meg. A munkaidő megemelésére legkésőbb a rövidebb munkaidő megszűnésének napjától számított 3. hónap első napjától kerülhet sor. A munkavállaló személyi alapbérét nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke heti negyven óránál hosszabb. (Az sem érintette, amikor rövidebb volt.) A munkáltató a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás időtartama alatt nem közölhet működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást azzal a munkavállalóval, akinek teljes munkaideje heti negyven óránál hosszabb.

- *Munkaerő-kölcsönzés*: A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv magyar jogba történő átültetése érdekében változtak a munkaerő-kölcsönzés szabályai is. A legfontosabb változás a kölcsönzés ideiglenes jellegének rögzítése, amelynek értelmében a munkaerő-kölcsönzés időtartama az 5 évet nem haladhatja meg. A másik alapvető változás, hogy kölcsönbeadó lehet nem csak belföldi székhelyű, hanem az EGT tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozás is.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása

Közalkalmazottak esetében a napi munkaidőt, illetve a munkaidőkeretet meghaladóan végzett munka ellenértékeként szabadidőt csak a kollektív szerződés állapíthat meg. (Ellentétben a Munka Törvénykönyvével, ahol – az új szabályozás következtében – a munkáltató egyoldalúan előírhatja, hogy a pótlék helyett szabadidő járjon.)

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosítása

A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen választással (az eddigi 4 év helyett) 5 évre választják. A testület rendes és póttagjainak megbízatása is öt évre szól. A választás, a megbízatás megszűnése, a visszahívás rendje, a működési területre vonatkozó szabályok tekintetében az Mt. üzemi tanács tagjaira (üzemi megbízottra) vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. (Ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.)

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása

- A munkaügyi ellenőrzés szempontjából az *egyszerűsített foglalkoztatást* is munkaviszonynak kell tekinteni.
- A munkaügyi felügyelők jogosultak ellenőrizni, hogy a foglalkoztató rendelkezik-e az általa alkalmazott *harmadik országbeli állampolgárok* érvényes tartózkodásra jogosító engedélyének másolatával.
- *Az iskolaszövetkezet* tagja által harmadik személy részére történő munkavégzést nem a munkaerő-kölcsönzés szabályai alapján kell ellenőrizni.¹
- *Új szankció*, ha a munkáltató a munkavállalási engedéllyel (ideértve az EU Kék Kártyát is²) nem rendelkező harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztat: figyelmeztetést követően a központi költségvetésbe kell (egy havi minimálbérnek megfelelő összeget kitevő) befizetést teljesítenie a foglalkoztatónak.
- Pontosításra kerülnek a bírság kiszabásának mérlegeléshez kötött és kötelező szabályai. A munkaügyi felügyelő által tehető intézkedések közül kikerült a figyelemfelhívás intézménye, továbbá részben szűkült, részben pedig ki is egészült a kötelező bírságolás köre. Továbbra is a legsúlyosabb, a munkavállalók alapvető garanciális jogait sértő, így a kötelező bírságolás alá tartozó szabálytalanság
 - *a bejelentés nélküli*, valamint

¹ A Mt. kiegészült egy újabb XII/A. fejezettel, amely az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályait rögzíti.

² Az EU Kék Kártya a magasan képzett embereknek és közvetlen családtagjainak biztosít lehetőséget a letelepedésre és a munkavállalásra.

- az *életkori szabályok* figyelmen kívül hagyásával (gyermekmunka) történő foglalkoztatás,
- a *jogellenes munkaerő-kölcsönzés* és
- a *munkabérhez* kapcsolódó munkáltatói jogsértések.

A felügyelő köteles javaslatot tenni a bírság kiszabására, ha a foglalkoztató a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére és a kifizetés határidejére vonatkozó rendelkezéseket megsértette. Eddig csak akkor volt köteles erre, ha az ellenőrzéssel érintett telephelyen foglalkoztatott munkavállalók legalább húsz százalékánál megsértette ezt a szabályt. Fontos, hogy amennyiben a foglalkoztató a munkavállaló részére ki nem fizetett – jogszabályban vagy a kollektív szerződésben megállapított munkabért – az eljárás során kitűzött határidőn belül megfizeti, nem szabható ki munkaügyi bírság.

Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény módosítása

- Új szabályként került a törvénybe a következő bekezdés, amely *a vezetés számára állapít meg kötelezettséget*: A közösségi szinten működő vállalkozáscsoportba tartozó bármely vállalkozás vezetése, a közösségi szinten működő vállalkozás és vállalkozáscsoport központi vezetése vagy feltételezett központi vezetése felelős a különleges tárgyaló testület³ tárgyalásainak megindításához nélkülözhetetlen – különösen a vállalkozás vagy a vállalkozáscsoport szerkezetére és létszámára vonatkozó – információk megszerzéséért és az érdekelt felek (munkavállalók és képviselőik) részére történő továbbításáért.
- Pontosításra kerültek *az ellenőrző vállalkozás⁴ jogai*: Az ellenőrző vállalkozás szavazással és kinevezéssel kapcsolatos jogai magukban foglalják bármely másik ellenőrzött vállalkozás jogait, valamint bármely, a saját nevében, de az ellenőrző vállalkozás vagy bármely egyéb ellenőrzött vállalkozás részéről eljáró személynek vagy testületnek a jogait.
- A jogok pontosításán túl, *az alkalmazandó jog* megállapításában is segítséget nyújt a törvény: Annak meghatározása során, hogy egy vállalkozás „ellenőrző vállalkozásnak” minősül-e, annak a tagállamnak a jogát kell alkalmazni, amelynek joga a vállalkozásra nézve irányadó. Ha a vállalkozásra nézve irányadó jog nem valamely tagállam joga, az alkalmazandó jog annak a tagállamnak a joga, amelynek területén a vállalkozás képviselője, illetve ilyen képviselő hiányában a legnagyobb számú munkavállalót foglalkoztató vállalkozáscsoportjának központi vezetése található.
- Változtak a *különleges tárgyaló testület létszámára, tagjainak jelölésére vonatkozó szabályok*: A különleges tárgyaló testület tagjait a közösségi szinten működő vállalkozások vagy vállalkozáscsoportok által alkalmazott munkavállalók közül kell kijelölni. A tagokat az adott tagállamban a vállalkozás, illetve vállalkozáscsoport által alkalmazott munkavállalók számával arányosan kell meghatározni úgy, hogy a különleges tárgyaló testületben minden tagállam számára az összes tagállamban alkalmazott munkavállalók számának minden tíz százaléka után egy helyet kell biztosítani. A különleges tárgyaló testület tagjának jelölésével egyidejűleg gondoskodni kell póttag jelöléséről is.

³ Az a testület, amely a központi vezetéssel tárgyal az európai üzemi tanács, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás létrehozásáról.

⁴ Ellenőrző vállalkozás a közösségi szinten működő vállalkozáscsoportba tartozó vállalkozás, amely tulajdonosi helyzete, pénzügyi részesedése, vagy a vállalkozáscsoport tevékenységére vonatkozó szabályozás más rendelkezése alapján meghatározó befolyást képes gyakorolni egy másik vállalkozásra (ellenőrzött vállalkozás).

Ha az adott tagállamban a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport által foglalkoztatott munkavállalói létszám

- legalább huszonöt, de kevesebb, mint ötven százalékát foglalkoztatják, további egy,
- legalább ötven százalékát, de kevesebb, mint hetvenöt százalékát foglalkoztatják, további két,
- legalább hetvenöt százalékát foglalkoztatják, további három munkavállalói képviselő küldhető a különleges tárgyaló testületbe az előző bekezdés alapján meghatározható létszámon felül.

Az európai üzemi tanács tagjainak létszámára is ugyanezen szabályok az irányadók.

- A központi vezetés a különleges tárgyaló testület megalakítását követően (a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport valamennyi telephelyének, illetve vállalkozásának vezetőjén, valamint a munkavállalók képviseleti szervein túlmenően) a munkavállalók és a munkaadók illetékes európai szervezeteit is haladéktalanul tájékoztatja a különleges tárgyaló testület tagjainak névsoráról, címéről, és a tárgyalások megindításáról.
- *Megállapításra került a különleges tárgyaló testület egy fontos jogosítványa:* A különleges tárgyaló testületnek a központi vezetés valamennyi ülése előtt és azt követően is jogában áll a központi vezetés részvétele nélkül ülésezni.
- Változik az *európai üzemi tanács létrehozataláról szóló megállapodás* tartalma: a tisztségek elosztásánál figyelemmel kell lenni a munkavállalók munkakör, beosztás és nem szerinti kiegyensúlyozott elosztására. A megállapodás az eddigieken felül tartalmazza a hatálybalépésének időpontját, módosításának vagy megszüntetésének módjait, és azokat az eseteket, amikor a megállapodást újra kell tárgyalni. Továbbá szükség szerint az európai üzemi tanácson belül létrehozott ügyvezető bizottság összetételét (ügyvezető bizottság az EÜT ügyeit az ülések között intéző szűkebb testület), kinevezési eljárásait, feladatait és ülésezési rendjét.
- Az *ügyvezető bizottság* felállítása már nem függ a működő európai üzemi tanács létszámától. (Létszáma az eddigi három fő helyett, akár öt fő is lehet.)
- Pontosításra kerültek a *tájékoztatás és a konzultáció* tárgykörének szabályai:
 - a befektetések, illetve a befektetési programok helyzetén túl, annak várható fejlődési irányáról;
 - a vállalkozások, telephelyek vagy a működés szempontjából lényeges üzem-, illetve üzletrészek tevékenységének csökkentésén, megszüntetésén túl, annak leépítésére és bezárására is ki kell terjednie a közösségi szinten működő vállalkozás vagy vállalkozáscsoport gazdasági helyzetéről és annak várható alakulásáról történő tájékoztatásnak és konzultációnak.
- Az európai üzemi tanács és az ügyvezető bizottság *véleményt nyilváníthat* a munkavállalók lényeges érdekeit érintő rendkívüli körülményekről tartott ülés végén a felmerült kérdésekről.
- A törvény további változásának köszönhetően részletesebben kifejtésre kerülnek az európai üzemi tanács tagjának a *jogosítványai*, továbbá megállapításra kerülnek a különleges tárgyaló testület, valamint az európai üzemi tanács tagjainak *képzésére* vonatkozó szabályai is.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény módosítása

A módosításnak köszönhetően rugalmasabbá válnak a szabályok abban a tekintetben, hogy hol lehet ÁPB-t (Ágazati Párbeszéd Bizottság) létrehozni: több ágazatot összefogó, nemzetgazdasági szinten is.

- A jogszabály módosítja az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodás tartalmára vonatkozó rendelkezéseket:
Az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodásnak tartalmaznia kell:
 - az ÁPB létrehozására irányuló nyilatkozatot,
 - az ÁPB munkáltatói, illetve munkavállalói oldalain részt vevő érdekképviselők felsorolását, nevük, székhelyük, valamint a képviselőkre jogosult személy megjelölésével,
 - nyilatkozatot arról, hogy az ÁPB-t létrehozó szervezetek döntési rendjüket maguk alakítják ki a törvényben foglaltaknak megfelelően, vagy kéri az ÁRMB (Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság) erre vonatkozó eljárását, továbbá
 - a szervezetek képviselőinek aláírását.
- Az eljárási szabályok is pontosításra kerülnek annak érdekében, hogy az ÁPB-t alakító érdekképviselők ne hagyhassák ki a kérelemből a még csatlakozni kívánó egyéb szervezeteket, illetve a kérelem benyújtására 60 napos határidőt szab:
 - Az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodás semmis, valamint az ÁRMB eljárás lefolytatását kezdeményező kérelmet érdemi vizsgálat nélkül el kell utasítani, ha azok bármelyikét az ÁPB létrehozását kezdeményező, illetve a részvételi szándékát bejelentő valamennyi érdekképviselő nem írta alá.
 - Ha a megállapodást az érdekképviselők hatvan napon belül nem küldik meg a miniszternek és az ÁRMB-nek, akkor azt semmisnek kell tekinteni.
- Az ÁPB-ben megkötött kollektív szerződés hatálybalépésének dátuma is módosult: a módosítást megelőzően a megkötését követő 15. napon lépett hatályba, a módosítást követően a kollektív szerződés a megkötését követő 15 nap eltelté után következő hónap első napján lép hatályba.
- A módosítás pontosítja az ÁRMB eljárásának szabályait az elektronikus ügyintézés szabályaihoz igazítás érdekében, továbbá kimondja az eljárás illetékmentességét.
A módosítás értelmében az ÁRMB – az adatkezelésével összefüggésben – az adóhatóságnál rendelkezésre álló adatokat is felhasználhatja.

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosítása

- *Adminisztráció:* A módosítás a foglalkoztatható alkalmi munkások számát – mint viszonyítási alapot – egyszerűsíti, azt nem kell minden hónapban újra megállapítani, hanem a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi átlagos statisztikai létszámát kell figyelembe vennie. A törvény a munkaszerződés írásba foglalása esetén a felek megnevezésének, valamint a munkaszerződés tartalmi elemeiről történő megállapodásának írásba foglalását teszi csak kötelezővé a munkavégzés megkezdéséig. Így az adminisztrációt csökkenti azzal, hogy a személyes adatok (a születési adatok, azonosító számok, lakóhely, valamint a székhely) rovatok a nap végéig is kitölthetők.
- *Mezőgazdasági idénymunka:* Az új rendelkezés egyszerűsíti a mezőgazdasági idénymunka fogalmának meghatározását. A törvény alapján *mezőgazdasági idénymunka:* a növény-

termesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása – a továbbfeldolgozás kivételével –, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot. Mezőgazdasági időmunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

- *Idénymunka:* A Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételeknek megfelelő munka. (Olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.)
- *Munkaszerződés:* A munkaszerződés írásba foglalása esetén a módosítás kiegészíti a szabályt azzal az egy mondatral, amely a felek megnevezésének, valamint a munkaszerződés tartalmi elemeiről történő megállapodásnak írásba foglalását teszi csak kötelezővé a munkavégzés megkezdéséig. Ezzel az adminisztrációt csökkenti.
- *Eltérési lehetőség az Mt. szabályaitól:* Egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem kell alkalmazni a Mt. szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseit. Alkalmi munkára létesített egyszerűsített foglalkoztatás esetén további Mt. rendelkezések alkalmazása sem kötelező, így el lehet térni a betegszabadságra, egyéb munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályoktól, a munkaviszony megszűnése esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolások kiadására vonatkozó előírásoktól, továbbá amennyiben a felek írásban kötöttek munkaszerződést, a külön munkaidő-nyilvántartás és bérelszámolás kiadási kötelezettségtől.

Összeállította: *dr. Balogh Ádám*