

HÍRLEVÉL

A Munka Törvénykönyve módosítása az új Polgári Törvénykönyvre figyelemmel (2013. évi CCLII. törvény az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról¹)

A módosítás célja: az új Polgári Törvénykönyv és az Mt. összhangjának megteremtése.
Hatálybalépés: 2014. március 15.

A módosítás részletei az alábbiak:

(1) A módosítás az új Ptk. bevezető rendelkezéseivel összefüggésben kiegészíti az Mt. általános magatartási követelmények alcímét (ld.: 6. §) a felróhatóságra vonatkozó rendelkezésekkel összhangban az új Ptk. vonatkozó rendelkezéseivel, vagyis a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható és saját felróható magatartására senki nem hivatkozhat előnyök szerzése végett.

Az Mt. 7. §-a joggal való visszaélés kapcsán kiegészül azzal, hogy ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

(2) Az új Ptk. Második Könyve a személyiségi jogi szabályokról rendelkezik, az új szabályozás a személyhez fűződő jogok helyett a személyiségi jogok elnevezést használja, ezért módosul az Mt. 5. alcímének és a 9. § rendelkezéseinek módosítása. (Az Mt. 5. alcíme „A személyhez fűződő jogok védelme” címről „5. A személyiségi jogok védelme” címre változik.)

Az új Ptk. sérelemdíjra vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók, tehát a munkavállaló kártérítési felelőssége sérelemdíj esetén is korlátozott.

A sérelemdíjjal összefüggésben az Mt. több ponton módosul, így a kárfelelősség új szabályai az iskolaszövetkezetek és a munkaerő-kölcsönzés esetében is irányadóak lesznek.

(3) Az új Ptk. változást vezet be a cselekvőképességi szabályok körében, ezért módosulnak az Mt. jognyilatkozat tételére vonatkozó szabályai.

(Az Mt. jelenleg hatályos 21. § (4) bekezdése értelmében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Míg a módosítás értelmében: „A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.”)

(4) Ugyanígy, az új Ptk.-nak az írásbeli alakhoz kötött jognyilatkozatra vonatkozó szabályaival való összhang megteremtése érdekében módosulnak az Mt. alaki kötöttségre vonatkozó rendelkezései.

A módosítás értelmében írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,

¹ Magyar Közlöny 122 (2013.12.30.)

- a) ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor;
- b) a 93. § (4) bekezdésében, a 97. § (4) bekezdésében, a 108. § (1) bekezdésében, a 110. § (5) és (6) bekezdésében, a 138. § (4) bekezdésében, 193. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.

A fenti rendelkezésekre történő utalások az alábbiak:

- a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának írásban történő meghatározása és közzététele;
- munkaidő-beosztás közzététele;
- a rendkívüli munkaidő elrendelése;
- az ügyelet és készenlét elrendelése; azok tartamának közlése;
- a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényező írásban történő közlése;
- behívás alapján történő munkavégzés esetén a munkavégzés időpontjának közlése.

A hatályos Mt. szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közzétettnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

A módosítás értelmében az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közzétettnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében (ezek a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteendő nyilatkozatok), ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

(5) Az Mt. 27. § (1) bekezdése értelmében semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

A módosítás értelmében „semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik”. (Ez a szabály az új Ptk. 6:96. §-ával van összhangban, mely szerint semmis az a szerződés, amely nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.)

(6) A módosítás a tévedés miatti megtámadási jog tekintetében a hatályos szabályozás hiányosságát pótolva egyértelművé teszi, hogy mi tekinthető lényeges körülményre vonatkozó tévedésnek. Mivel a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges kérdésekben való egyetértése szükséges, lényegesnek is csak az olyan tévedés minősülhet, amely ismeretében a fél az adott tartalommal nem kötötte volna meg a szerződést. A bírói gyakorlat a tévedés vonatkozásában eddig is vizsgálta, hogy a tévedésre hivatkozó fél a tévedését kellő gondosság mellett felismerhette volna-e vagy sem.

A módosítás kizárja a tévedés miatti megtámadás jogát abban az esetben, ha a fél a tévedését felismerhette vagy a tévedés kockázatát vállalta.

(7) Az új Ptk. megváltozott szerkezeti rendszeréhez történő igazítása céljából módosul az Mt. 31. §-a, a módosítás az új Ptk. Hatodik Könyvének rendelkezései közül felsorolja azokat a rendelkezéseket, amelyeket az Mt. eltérő rendelkezése hiányában a jognyilatkozatokra alkalmazni kell.

(8) A kialakult bírói gyakorlatnak megfelelően módosul az Mt. 172. §-a – amely a kártérítésre vonatkozik -, valamint kiegészül egy új bekezdéssel, amely egyértelművé teszi, hogy az elmaradt jövedelem számítása során a járulékot le kell vonni.

A módosítás rögzíti, hogy a kártérítés összegének számításánál le kell vonni:

- a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- b) amit a jogosult megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
- d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

(9) Az Mt. jelenlegi 76. alcímének („Felelősség a vétkesen okozott kárért”) módosításával („A felelősség általános szabályai”) egyértelművé teszi, hogy az új Ptk. 6:518-534. §-a a munkavállaló által okozott károk megtérítése körében általában alkalmazandó, nemcsak a vétkesen okozott károk, hanem a megőrzési és leltárihiányért fennálló felelősség körében érvényesített károk tekintetében is.

(10) Az Mt. 127. § és 209. § rendelkezéseinek pontosításai a 92/85/EGK tanácsi irányelvnek való még teljesebb megfelelést szolgálják.

Az Mt. jelenleg hatályos 127. § (1) bekezdése értelmében az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. A módosítás szerint „az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni”.

Módosításra kerülnek továbbá a vezetői munkaszerződésekre vonatkozó szabályok is.

A hatályos Mt. 209. §-a szerint a vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől – a (2) bekezdés kivételével – eltérhet. A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki; a vezető munkarendje kötetlen. A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel. A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – a 84. § (1)–(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

Az új szöveg az alábbi lesz: „A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől - a (2) bekezdés kivételével - eltérhet. A (2) bekezdés szerint a vezető munkaszerződése az Mt. 55. § (1) bekezdés b), c) és e) pontjában; a 65. § (3) bekezdés a) és b) pontjában, a 113. § (3) bekezdésében, a 127. §-ban, valamint a (3) bekezdésben foglaltaktól nem térhet el.

A vezető munkaszerződése tehát nem térhet el az alábbi munkajogi szabályoktól:

- a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára;
- a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság és a szülési szabadság tartama alatt;
- a munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig;
- a szülési szabadság szabályai a vezetőre is irányadóak, illetve
- a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki a munkaszerződés alapján sem.

Változatlan, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki; illetve hogy a vezető munkarendje kötetlen.

A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel. A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén – az Mt. 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.”

(11) A módosítás a tanulmányi szerződés és a versenytilalmi megállapodással összefüggésben alkalmazni rendeli az új Ptk. kötbérre vonatkozó rendelkezéseit.

(12) Az új Ptk.-val összefüggésben pontosítja a hozzátartozó fogalmát, valamint kiegészíti a levonásmentes munkabérrészre vonatkozó fogalommal.

E szerint hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

(Az Mt. szerinti korábbi hozzátartozói kör szűkebb volt /a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs/).

Budapest, 2014. január 7.

A jelen hírlevél tartalma tájékoztatásként készült, nem tekinthető a módosítások átfogó elemzésének. Ezért jogi véleményként vagy konkrét ügyben adott tanácsként nem értelmezhető.
