

HÍRLEVÉL

a Munka Törvénykönyve módosításáról

(2016. június 17-én kihirdetésre került a 2016. évi LXVII. törvény Magyarország 2017. évi központi költségvetésének megalapozásáról - benne a Munka Törvénykönyve módosítása)

Hatálybalépés: Néhány kivétellel a módosítások 2016. június 18-val hatályba lépnek (illetve egyes rendelkezések csak 2017. január 1. napján).

A módosítás összefoglalóan az alábbi főbb területeket érinti:

(1) Várandósság, reprodukciós eljárás esetén a felmondás visszavonhatósága (Mt. 65.§ (5)-(6) bek.)

Tekintettel arra, hogy az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V.30.) AB határozatban megsemmisítette az előzetes közlés követelményét, előállhat az a helyzet, hogy a munkáltató a felmondási tilalom alatt álló munkavállalója munkaviszonyát úgy szünteti meg jogellenesen, hogy a felmondási tilalomról nem is tud.

A munkáltató a korábbi Mt. alapján nem volt jogosult a felmondás egyoldalú visszavonására, hiszen az az Mt.15.§ (4) bekezdése alapján csak a címzett hozzájárulásával vonható vissza.

A mostani törvénymódosítás lehetővé teszi a felmondás egyoldalú, írásbeli visszavonását a kapott tájékoztatást követő 15 napon belül, ld. „*A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.*”

A felmondás visszavonása esetén az Mt. 83. § (2)–(4) bekezdését kell alkalmazni, vagyis:

- A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

- Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

- Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni:

a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

Ezen új szabályokat a hatályba lépést (2016. június 17. napját) követően közölt, munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatra kell alkalmazni.

(2) Napi pihenő idő szövegezése (Mt. 104. §) pontosítása, hogy a napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a 104. § (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

Az új 104. §-t a 2017. január 1-jét követően kezdődő munkaidőkeret, elszámolási időszak vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

(3) Vezető állású munkavállaló (Mt. 209.§)

A vezetők esetében a munkaszerződésre, illetve a megállapodásokra vonatkozó szabályok alapvetően diszpozitív jellegűek, azoktól tehát többségükben akár a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.

Ez alól csak néhány kivételt határoz meg az Mt. Ez most kiegészül azzal, hogy az Mt.128.§-ától, azaz a gyermekvállalás céljából kivett fizetés nélküli szabadság szabályaitól sem lehet eltérni.

(4) Kiküldött munkavállalók (Mt. 297.§)

Átültetésre kerül továbbá az Európai Parlament és a Tanács kiküldött munkavállalókról szóló 2014/67/EU végrehajtási irányelve is. Így a következő új szabályok kerültek be az Mt-be:

- A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseirért.

- Ha a jogosult tudott vagy kellő gondosság mellett tudnia kellett arról, hogy a külföldi munkáltató munkabér és járulékfizetési kötelezettségének a munkavállaló foglalkoztatása során nem tett eleget, a külföldi munkáltatóval egyetemlegesen felel a külföldi munkáltatót terhelő munkabér és járuléki megfizetéséért.

- A jogosult köteles – a 295. § rendelkezéseiben foglaltak ellenőrizhetősége érdekében – gondoskodni arról, hogy a kiküldött munkavállalók

a) munkaszerződése vagy azzal egyenértékű egyéb okirata,

b) munkaidő-nyilvántartása, valamint

c) a munkabér kifizetésére vonatkozó iratainak papíralapú vagy elektronikus másolata

a kiküldetés teljes időtartama alatt a munkavégzés helyén, valamint annak befejezését követő 3 évig a munkáltató székhelyén vagy telephelyén hozzáférhető és ellenőrizhető legyen.

- A külföldi munkáltató a kijelölt hatóságként eljáró munkaügyi hatósággal való kapcsolattartásért, valamint a fenti dokumentumok küldéséért és átvételéért felelős személyt jelöl ki. A külföldi munkáltató a megbízott személyéről, valamint a megbízott személyében bekövetkezett változásról haladéktalanul tájékoztatja a munkaügyi hatóságot.

- A külföldi munkáltató – ha az nem azonos az előbbi megbízottal – olyan kapcsolattartó személyt jelöl ki, akin keresztül a szociális partnerek kollektív tárgyalások folytatása céljából, a szolgáltatásnyújtás ideje alatt a szolgáltatóval kapcsolatba léphetnek. Ha e személy nem tartózkodik állandó jelleggel Magyarországon, csak olyan személy jelölhető ki megbízottként, aki ésszerű és indokolt kérés esetén rendelkezésre áll.

(5) Készenlét szabályai módosítása (Mt. 101.§)

Hatályát veszti a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 101. § (3) bekezdése.

„(3) Ha a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére vasárnapra rendes munkaidőt osztottak be, számára a közvetlenül megelőző szombatra rendes munkaidő nem osztható be.”

Jövőben ez a szabály nem alkalmazandó.

Budapest, 2016. június 17.

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