



**HÍRLEVÉL AZ MT. ÉS A MUNKAVÉDELMI TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSÁRÓL,  
VALAMINT A MINIMÁLBÉR ÉS A GARANTÁLT BÉRMINIMUM MÓDOSULT  
SZABÁLYAIRÓL**

A Munkavédelmi törvény módosításával összefüggésben jelezzük, hogy itt a fő szabályozási szempont, hogy a munkavállalók kapcsolatba kerülnek-e veszélyes/rákkeltő anyagokkal.

Amennyiben igen, úgy a módosítás az őket alkalmazó munkáltatókat érinti (és szigorú kötelezettségeket telepít a munkáltatókra.)

**I. Ahogy korábban már jeleztük, 2020. január 01-től:**

- a 2018. évi CXVII. törvény egyes szociális, gyermekvédelmi tárgyú, valamint egyéb kapcsolódó törvények módosításáról;
- a 2019. évi CX. törvény a fővárosi és megyei kormányhivatalok működésének egyszerűsítése érdekében egyes törvények módosításáról;
- valamint a 2019. évi CXXVI. törvény a családvédelmi akciótervvel összefüggő egyes törvények módosításáról szóló törvények alapján is változott a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi C. törvény (Mt.).

A legfontosabb változásokat az alábbiakban foglaltuk össze:

- **I.1.** A gyámhatóság korábbi engedélye helyett a gyámhatósághoz legalább 15 nappal történő előzetes foglalkoztatotti bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. (Mt. 34. § (3))
- **I.2.** A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves kora helyett négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves kora helyett hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. (Mt. 61. § (3))
- **I.3.** A szülési szabadságra jogosultak köre bővül (Mt. 127.): A szülési szabadság annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.
- **I.4.** A fizetés nélküli szabadságra jogosultak köre bővül: (Mt. 128. és 130.) nem csak a gyermek 3. életéve betöltéséig jár, hanem örökbe fogadás esetén a munkavállaló - örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából - a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig. Továbbá, a munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára is fizetés nélküli szabadságra jogosult.
- Ezen felül a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – az Mt. 128. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.
- **I.5.** a versenytalalmi megállapodás szabályai akként kerültek pontosításra (ez eddigi értelmezési gyakorlattal összhangban), hogy:

Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyát az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján azonnali hatályú felmondással szünteti meg, a versenytilalmi megállapodástól elállhat.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

Kötbér megállapodásban történő kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.

### II.1. A minimálbér és a garantált bérminimum szabályai is módosultak 2020. január 2-től:

- 2020. január 2-án hatályba lépett a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 67/2019. (XII. 30.) Korm. Rendelet, mely szerint:
- A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2020. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén: **161.000 forint**, hetibér alkalmazása esetén: 37.020 forint, napibér alkalmazása esetén: 7410 forint, órabér alkalmazása esetén: 926 forint.
- A legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alaphérbként megállapított garantált bérminimum a teljes munkaidő teljesítése esetén 2020. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén: **210.600 forint**, hetibér alkalmazása esetén: 48.420 forint, napibér alkalmazása esetén: 9690 forint, órabér alkalmazása esetén: 1211 forint.
- E rendelet rendelkezéseit első alkalommal már a 2020. január hónapra járó munkabérek megállapításánál és kifizetésénél (febr 10.) kell alkalmazni.

### III. 2020. július 30-tól módosulnak az Mt. kiküldetésre (postingra) vonatkozó legfontosabb rendelkezései is az alábbiak szerint.

- Ha a külföldi munkáltató a munkavállalóját Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre az Mt. 3. § (2) bekezdése alapján az Mt. hatálya nem terjed ki, az Mt. 295. § 1) a) - g) pontja mellett a munkaviszonyra a magyar munkajog szabályait akkor is alkalmazni kell az alábbi feltételek tekintetében is:
  - o a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei,
  - o Magyarország területén ideiglenesen foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés mértéke.
- Ha a külföldi munkáltató által kiküldött munkavállaló magyarországi kiküldetésének időtartama meghaladja a tizenkét hónapot, az alábbi kivételekkel a Mt.-t akkor is megfelelően alkalmazni kell.

A tizenkét hónapot meghaladó kiküldetés esetén:

  - a) a munkaviszony létesítése (VII. fejezet),
  - b) a munkaviszony megszűnése és megszüntetése (X. fejezet),
  - c) a versenytilalmi megállapodás (228. §), valamint
  - d) a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre vonatkozó Mt. rendelkezések nem alkalmazhatók.
- Ha a külföldi munkáltató a munkavállalót Magyarország területén adott munkahelyen végzett feladatot ellátó másik munkavállalóval helyettesíti (*felváltó kiküldetés*), a kiküldetés időtartama a felváltó kiküldetésben érintett munkavállalók összesített kiküldetési



időtartamával egyezik meg. Az adott munkahelyen végzett feladat meghatározásához a nyújtandó szolgáltatás jellegét, az elvégzendő feladatot és a munkavégzés helyét kell figyelembe venni /295. § (8) bekezdés/.

- Amennyiben az EGT államban székhellyel rendelkező kölcsönbeadó a munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében Magyarország területén munkavégzésre ideiglenesen átengedi, a kölcsönvevő köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót a munkafeltételek és a díjazás tekintetében alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről. /297. § /

#### **IV. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2020. január 1-től egy teljesen új (IV/A.) fejezettel bővült, ami a munkaegészségügyi bejelentésekkel és nyilvántartási kötelezettségekkel kapcsolatos szabályokat tartalmazza.**

**A módosítás különösen azokat a munkáltatókat érinti, ahol a munkavállalók a munkavégzés során a Munkavédelmi törvény módosult 87. § 12.<sup>[1]</sup> pontja szerinti veszélyes anyagokkal vagy rákkeltő anyagokkal kerülnek/kerülhetnek kapcsolatba.**

A törvény két nyilvántartási kötelezettséget és egy bejelentési kötelezettséget nevesít e tekintetben:

- A törvény minden egyes érintett munkavállaló tekintetében külön nyilvántartási kötelezettséget határoz meg a (1) veszélyes anyagok és a (2) rákkeltő vagy mutagén anyagok tekintetében.
- A munkáltatói nyilvántartások kötelezően tartalmazzák az alábbiakat:
  - a) a munkavállaló nevét, születési helyét, idejét,
  - b) az expozíciót okozó veszélyes/rákkeltő anyag nevét,
  - c) a munkavállaló napi, heti és éves expozíciós idejét,
  - d) az expozíciós koncentráció mért adatait anyagonként.
- A jogszabály a nyilvántartási kötelezettség mellé szigorú megőrzési kötelezettséget is előír. A veszélyes anyagoknak kitett expozíció esetén a nyilvántartás adatait a munkaviszony megszűnését követő 10 évig, a rákkeltő hatású anyagok tekintetében az adatokat 50 évig kell megőrizni.  
Továbbá a [26/2000. \(IX. 30.\) EüM rendeletben](#) meghatározott rákkeltő anyagokkal végzett tevékenységet minden év január 10. napjáig be kell jelenteni a munkavédelmi hatóság részére a hatósági ellenőrzés lefolytatása érdekében.

Az alkalmazandó bejelentőlapot a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A bejelentés tartalmazza:

- a) a munkáltató nevét, telephely címét, telefonszámát, e-mail-címét,
- b) a tevékenység telephelyen belüli pontos helyszínét,

[1] 12. Veszélyes anyag: minden anyag vagy keverék, amely fizikai, kémiai vagy biológiai hatása révén veszélyforrást képviselhet, így különösen a)  
a) az 1272/2008/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet alapján fizikai, egészségi veszélyek vagy mindkettő tulajdonság alapján veszélyesként osztályozott anyag, vagy  
b) az a vegyi anyag, amely bár nem felel meg az a) pontban meghatározott osztályozás feltételeinek, mégis kockázatot jelent a munkavállalók biztonságára vagy egészségére fiziko-kémiai, kémiai vagy toxikológiai tulajdonságai és felhasználási módja vagy munkahelyen való jelenlét miatt, ideértve minden olyan vegyi anyagot, amelyre a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló rendelet határértéket határoz meg.

- c) az ágazati, szakágazati besorolást,
  - d) az utolsó bejelentés időpontját,
  - e) a rákkeltők vagy mutagén anyagok használatát, a használat indoklásával,
  - f) az expozíciót jelentő munkakörök megnevezését és a munkakörben dolgozók számát,
  - g) a rákkeltővel exponált munkavállalók születési évét, TAJ számát, munkakörét,
  - h) a rákkeltővel vagy mutagénnel, és rákkeltőt vagy mutagént tartalmazó keverékekkel kapcsolatos adatokat,
  - i) a tárgyévben végzett levegőszennyezettség-vizsgálatok eredményeit (mg/m<sup>3</sup>) anyagonként.
- 
- Ha a fenti fokozott expozíciós esettel kapcsolatos kötelezettségét a munkáltató kellő időben nem teljesíti vagy valótlan adatot közöl a valós adatot eltitkolja, a munkahelyi balesetekkel kapcsolatos kötelezettségek megszegéséhez hasonlóan a hatóság közigazgatási bírságot szab ki.
  
  - A módosítást követően a fokozott expozíciós esetek egyébiránt elkülönülnek a munkabalesettől és a foglalkozási megbetegedésektől.
  
  - Ha a kötelezett a munkavédelmi hatóság munkavédelmi ellenőrzést követő végleges döntésében foglalt kötelezésnek nem tesz eleget, a módosítás értelmében a meghatározott cselekmény végrehajtását a munkavédelmi hatóság foganatosítja.