

## **Az új Munka törvénykönyve munkavállalókat és szakszervezeteket érintő hátrányos rendelkezései**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 2013. január 1-jén hatályos szövegének és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. 2012. június 30-án hatályos szövegének összehasonlítása

I. Bevezető rendelkezések.....	2
II. A jognyilatkozatok.....	3
III. A jognyilatkozatok megtételének módja .....	4
IV. Az érvénytelenség .....	4
V. A munkaviszony alanyai.....	5
VI. A munkáltató személyében bekövetkező változás.....	5
VII. A munkaviszony létesítésének szabályai.....	6
VIII. A munkaszerződés teljesítése .....	7
IX. A munkaszerződés módosítása .....	8
X. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése.....	9
XI. A munka- és pihenőidő.....	15
XII. A munka díjazása.....	21
XIII. A munkáltató kártérítési felelőssége.....	27
XIV. A munkavállaló kártérítési felelőssége.....	28
XV. A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok.....	29
XVI. A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai .....	30
XIX. Általános rendelkezések.....	32
XX. Az üzemi tanács .....	32
XXI. A szakszervezet .....	36
XXII. A kollektív szerződés .....	38
XXIV. A kollektív munkaügyi vita.....	40

## **I. Bevezető rendelkezések**

### **A törvény hatálya**

1. A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő munkavégzésére csak a törvény fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. (A régi Mt. alkalmazni rendelte a munkaviszony alanyaira, létesítésére vonatkozó egyes szabályokat is.)

### **Általános magatartási követelmények**

2. Az új Mt. szerint a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az adott helyzetben elvárhatóság kritériumának értelmezése meglehetősen bizonytalanságot hordoz. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)
3. Nem tartalmazza az új Mt., hogy a rendeltetéssellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell.
4. A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírűvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót csak tájékoztatni kell. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)
5. Nem tartalmazza a törvény, hogy az Mt. 6. § (4) bek. szerinti tájékoztatási kötelezettség a munkáltatót a munkavállalóval szemben a munkaszerződés megkötését megelőző eljárás során is terheli.

### **A személyhez fűződő jogok védelme**

6. A munkavállaló személyhez fűződő joga korlátozható (ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos); a személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót csak tájékoztatni kell. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)
7. A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról csak általános jelleggel előre nem mondhat le.
8. A korábbi törvény szerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhetett. Az új Mt. szerint a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából, az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót csak tájékoztatni kell.

9. Új rendelkezéseket tartalmaz a törvény a munkavállaló magatartásának ellenőrizhetősége tekintetében. A munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról a munkavállalót csak tájékoztatni kell. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)

### **Az egyenlő bánásmód követelménye**

10. Nem tartalmazza kifejezetten a törvény, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell

### **A munkaviszonyra vonatkozó szabály**

11. A munkaviszonyra vonatkozó szabály körében nem tartalmazza a törvény, hogy kollektív szerződés a törvény *A munkaviszony* c. második részétől abban az esetben térhet el, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. Az új Mt. ezzel szemben nagyrészt diszpozitív szabályokat tartalmaz. A régi Mt.-vel szemben az új szabályozás a felek megállapodása körében is engedi a törvénytől való eltérést a munkavállaló hátrányára. A munkaszerződésnél ugyan az a főszabály, hogy az a munkavállaló javára térhet el a törvénytől, de az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Ez azt jelenti, hogy lehetnek a munkaszerződésnek olyan rendelkezései, amelyek a munkavállaló hátrányára térnek el a törvénytől vagy kollektív szerződéstől.

## **II. A jognyilatkozatok**

### **A kötelezettségvállalás**

12. Az egyoldalú kötelezettségvállalás szabályait a régi Mt. nem tartalmazta, a bírói gyakorlat ismerte. Az egyoldalú kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható (ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna). (Mivel ilyen kötelezettségvállalást többnyire a munkáltató tehet, a módosítás vagy visszavonás a munkavállalónak okoz sérelmet.)

### **A munkáltatói szabályzat**

13. A munkáltatói szabályzat körében aggályos, hogy az egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítése is munkáltatói szabályzatnak minősül. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)

### **A képviselő**

14. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvényes lesz, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)

15. A munkavállaló (szemben a munkáltatóval) nem hivatkozhat arra, hogy képviselője jogkörét túllépve járt el (kivéve, ha a képviselet tartalma egyértelműen korlátozott). (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)

### **Az alaki kötöttség**

16. Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat – ha a törvény eltérően nem rendelkezik – érvénytelen. Új rendelkezés, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.
17. Ha a munkáltató az egyoldalú jognyilatkozat közlésekor elmulasztja az igényérvényesítés határidejéről való kioktatást, hat hónap elteltével az igény nem érvényesíthető (az eddigi elévülési idő helyett).

## **III. A jognyilatkozatok megtételének módja**

### **A jognyilatkozat közlése**

18. Aggályos az elektronikus dokumentum mint írásbeli jognyilatkozat közlésének szabályozása, miszerint az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha az a címzett vagy az átvételre jogosult más személy részére hozzáférhetővé válik. (A régi Mt. nem szabályozta e kérdést.)

### **A jognyilatkozat közlése**

19. A tértivevény különszolgáltatással feladott küldeményként kézbesített írásbeli nyilatkozatot egyes esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő eddigi tizedik munkanap helyett az ötödik munkanapon kell kézbesítettnek tekinteni.

## **IV. Az érvénytelenség**

### **Az érvénytelenség**

20. Nem egyértelmű (mivel kimaradt a törvényből), hogy a megállapodás megtámadása esetén a munkaügyi jogvita intézésének szabályai irányadók-e.
21. A semmisség szabályozása körében nem szerepel, hogy a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.

## **V. A munkaviszony alanyai**

### **A munkaviszony létesítése**

22. Nem tartalmazza kifejezetten a törvény, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására, valamint, hogy szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre – tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani.

## **VI. A munkáltató személyében bekövetkező változás**

23. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a jogügyleten alapuló átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. Nem tartalmazza azonban a törvény, hogy amennyiben a jogutódlással a jogelőd megszűnik, a már megszűnt munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutódlás időpontjában a jogelődről a jogutód munkáltatóra szállnának át.

24. Nem tartalmazza a törvény a jogelőd (átadó munkáltató) kezesi felelősségét a munkaviszonynak a jogutód (átvevő) munkáltató által a jogutódlás időpontjától számított egy éven belül közölt, a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással, illetve a régi Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti munkáltatói intézkedéssel (határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetése) történő megszüntetése esetén a munkavállalót a munkaviszony megszüntetésekor megillető járandóságokért.

25. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet felé fennálló tájékoztatási kötelezettséget a törvény nem tartalmazza. Üzemi tanács hiányában sem a szakszervezet, hanem az érintett munkavállaló felé van tájékoztatási kötelezettsége a munkáltatónak.

26. Az üzemi tanáccsal szemben a munkáltatónak nem konzultációs, hanem tárgyalási kötelezettsége áll fenn.

27. Jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a törvény nem tartalmazza, hogy e kötelezettségek a munkáltató felszámolóját, illetve végelszámolóját terhelnék. (Felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai nem alkalmazhatók.)

28. Nem világos, hogy a tárgyalási kötelezettség megsértésének megállapítása iránt az üzemi tanács fordulhat-e bírósághoz (a korábbi szabály szerint, ha a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács vagy a szakszervezet jogait, az üzemi tanács, illetve a szakszervezet ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat).

## **VII. A munkaviszony létesítésének szabályai**

### **A munkaszerződés, a munkaszerződés tartalma**

29. Az új törvény nem tiltja, hogy a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló hátrányára eltérjen. Összességében, az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával csak a munkavállaló javára megengedett ugyan az eltérés, de egyes pontok jelenthetnek hátrányt a munkavállalóra.
30. A munkavállaló munkahelyét főszabály szerint meg kell állapítani a munkaszerződésben, ennek ellenére, a régi Mt.-től eltérően nem kötelező tartalmi elem. Ha a munkaszerződésben a munkahelyet nem kötik ki, azt a helyet kell munkahelynek tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokásosan végzi. E szabály visszaélésekre adhat lehetőséget.
31. A próbaidő a régi Mt.-vel szemben meghosszabbítható.
32. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni.
33. Nem tartalmazza a törvény, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.
34. Nem tartalmazza a törvény a pályázatra vonatkozó szabályokat.

### **A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége**

35. A munkáltatót a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg szóbeli tájékoztatási kötelezettség nem terheli.
36. A munkavállalót nem kell tájékoztatni a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).
37. Külföldön történő munkavégzés keretében csak abban az esetben kell tájékoztatni a munkavállalót, ha a külföldi munkavégzés a tizenöt napot eléri (a korábbi szabály szerint a külföldi munkavégzés esetén, annak tartamától függetlenül kellett a munkavállalót tájékoztatni).

## VIII. A munkaszerződés teljesítése

### Alapvető kötelezettségek

38. A törvény külön nem nevesíti, hogy a munkáltató köteles
- a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
  - a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;
  - a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani; valamint
  - a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.
39. Új elem, hogy a munkavállaló munkáját a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások mellett a munkájára vonatkozó szokások szerint köteles végezni.
40. Új elem, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.
41. Az alapvető kötelezettségekre vonatkozó rendelkezésektől kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

### A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

42. A korábbi átirányítás, kiküldetés, kirendelés korábbi szabályaival szemben nem tartalmazza a törvény, hogy amennyiben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.
43. A munkaszerződéstől eltérő munkakörben való foglalkoztatás esetén az eddigtilt eltérően nem a munkavállaló átlagkeresete irányadó a munkabér meghatározásánál, hanem a munkavállaló alapbére.
44. Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) nem illeti meg.
45. Nem tartalmazza a törvény, hogy más munkahelyen történő munkavégzés esetében, ha az utazási idő a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkaidőn kívül esik, a munkavállalót - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - személyi alapbére negyven százaléka illeti meg.

### Az utasítás teljesítésének megtagadása

46. Nem tartalmazza a törvény, jogosult-e a kieső időre távolléti díjra a munkavállaló, ha az utasítás teljesítésének jogszerű megtagadása következtében nem végez munkát.

47. Az utasítás teljesítésének megtagadására vonatkozó rendelkezésektől – a kötelező megtagadás esetét kivéve – kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet.

### **Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól**

48. Nem mentesül a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alól, amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti. A munkáltató nem köteles az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére szabadidőt biztosítani a tanulmányok folytatásához, az általános iskolai képzést kivéve.

### **Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért**

49. Vétkes kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezményeket a munkaszerződésben is ki lehet kötni (ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt).
50. Jogkövetkezményként vagyoni hátrány is megállapítható (a régi Mt. a pénzbírság alkalmazását tiltotta).
51. A törvény nem tesz utalást a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásánál követendő eljárási szabályokra (a korábbi szabályozás szerint hátrányos jogkövetkezmény kollektív szerződés az eljárási szabályok meghatározása mellett állapíthatott meg).
52. Nem tartalmazza a törvény azt sem, hogy a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárásban biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezését előadhassa és jogi képviselőt igénybe vehessen

### **IX. A munkaszerződés módosítása**

53. Amennyiben a munkáltató székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosul, és a változás következtében a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje másfél, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetében - a megváltozott munkaképességű munkavállaló által igénybe vett közlekedési eszközzel - egy órával növekszik, vagy a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár, a munkaszerződés kötelező módosítását nem írja elő a törvény. Megszűnt az a szabály is, hogy a munkaszerződés módosítása során a munkáltatónak és a munkavállalónak a módosításból eredő utazási többletköltségek viseléséről is meg kell egyeznie.
54. Amennyiben a várandós munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört ajánlott fel a munkáltató, a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb



nem lehet. A korábbi szabályozás az alapbér helyett az átlagkeresetet tekintette irányadónak.

55. Nem tartalmazza a törvény, hogy ha a munkavállalót megállapodás alapján határozott időre a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, a határozott idő lejártát követően a munkaszerződés szerint kell tovább foglalkoztatni, és munkabérét az időközben bekövetkezett bérfejlesztésekre tekintettel módosítani kell.
56. Hiányzik az a kifejezett tilalom, hogy a kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja.

## **X. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése**

### **A munkaviszony megszűnése**

57. Amennyiben a munkaviszony azért szűnik meg, mert jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról, e rendelkezéstől azonban kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet.
58. Nem világos, kell-e alkalmazni erre a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályait. Amennyiben nem, nem tartalmazza a törvény a munkavállalói képviselők tájékoztatására, a munkavállalók tájékoztatására stb. vonatkozó rendelkezéseket (az új Mt. csak annyit ír elő, hogy az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról).

### **A felmondás**

59. A felek megállapodásával legfeljebb egy évre szóló felmondási tilalom kiköthető.
60. Nem tartoznak felmondási tilalom alá az alábbi esetek:
- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
  - a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
  - a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
  - a szülést követő három hónap,
  - a külön törvény szerinti rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes,
  - a külön törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót - közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat - érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama.

61. Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés csak az anya számára jelent felmondási tilalmat. A védelem csak a kezelés első hat hónapjában illeti meg az anyát.
62. A felmondási tilalommal érintett időtartam leteltét követően a felmondási idő nyomban megkezdődhet (szemben a régi szabállyal, amely szerint a felmondási idő, ha a felmondási védelem időtartama a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap, ha a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet el).
63. A várandósság és emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés csak akkor jelent felmondási védelmet, ha a munkavállaló e körülményről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.
64. Ha a gyermek gondozása céljából mindkét szülő igénybe veszi a fizetés nélküli szabadságot, a védelem csak az anyát illeti meg.
65. Ha az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe, munkaviszonya felmondással megszüntethető (felmondási tilalom helyett csak korlátozás).
66. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre (kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el).
67. Felmondással a határozott idejű munkaviszony is megszüntethető (a korábbi Mt. nem tette lehetővé); amíg a munkáltató megszüntetheti pl. a munkavállaló képességére alapított okból, addig a munkavállaló esetében a felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

## **A felmondási idő**

68. A
- betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
  - beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
  - hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság
- alatt a felmondás közölhető, csak a felmondási idő kezdődik később, az eddigi felmondási tilalom helyett.
69. A felmondási idő a felsorolt időtartamok lejártát követő napon kezdődik, míg a régi Mt. szerint csak ezt követően tizenöt, illetve harminc nap elteltével kezdődhetett.
70. A felmondási idő szempontjából azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg (kivéve a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó

tartamát) nem kell figyelembe venni. Így nem számít be pl. a harminc napnál hosszabb keresőképtelenség ideje.

71. A munkavégzés alóli felmentést a munkáltatónak legfeljebb két részletben kell biztosítania (a régi Mt. szerint a munkavállaló kívánságának megfelelő részletekben kellett).

72. Kollektív szerződés a munkáltató hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

**69. § (1)**

*(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött*

- a) három év után öt nappal,*
- b) öt év után tizenöt nappal,*
- c) nyolc év után húsz nappal,*
- d) tíz év után huszonöt nappal,*
- e) tizenöt év után harminc nappal,*
- f) tizennyolc év után negyven nappal,*
- g) húsz év után hatvan nappal*

*meghosszabbodik.*

*(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.*

*(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.*

*(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.*

**70. § (1)** *A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.*

*(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.*

*(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.*

*(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.*

### **A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok**

73. A munkáltató konzultáció helyett tárgyalást köteles folytatni az üzemi tanáccsal.

74. Üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetnek, sem a munkavállalók képviselőnek nincs törvényes joga a munkáltatóval folytatott konzultációra/tárgyalásra.

75. A jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a végelszámolót, felszámolót nem terheli konzultációs/tárgyalási kötelezettség.

76. A tárgyalást nem kell a megállapodás megkötéséig folytatni (a megállapodás hiányában legalább tizenöt napig kell áll fenn a tárgyalási kötelezettség).
77. A felmondás csak akkor jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalót a felmondást megelőzően legalább harminc nappal nem tájékoztatta, vagy a tájékoztatás és a felmondás közlése közt nem telt el legalább harminc nap. A régi Mt. szerint jogellenes volt akkor is, ha a munkáltató megszegte az állami foglalkoztatási szerv felé fennálló tájékoztatási kötelezettségét, vagy a felmondási védelem ideje alatt álló munkavállalóval közölte a felmondást. Jogellenes volt továbbá a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a konzultáció során kötött megállapodásba ütköző rendes felmondás is.
78. Nem világos, hogy amennyiben a munkáltató eljárása során megsérti az üzemi tanács jogait, az üzemi tanács ennek megállapítása iránt bírósághoz fordulhat-e.

### Végkielégítés

79. A végkielégítés szempontjából azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg (kivéve a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát) nem kell figyelembe venni. Így nem számít be pl. a harminc napnál hosszabb keresőképtelenség ideje.
80. A végkielégítésre vonatkozó jogosultság feltételeként nem a munkaviszony hossza irányadó, hanem annak a felmondás közléséig eltelt tartama,
81. Ha a munkaviszony a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg, a munkaviszony tartamától függően plusz 1-3 havi távolléti díj illeti meg, az eddigi egységes háromhavi átlagkereset helyett.
82. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.
83. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet a következő rendelkezésektől:

*77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya*

*a) a munkáltató felmondása,*

*b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy*

*c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja*

*alapján szűnik meg.*

*(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve*

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.

(3) A végkielégítés mértéke

a) legalább három év esetén egyhavi,

b) legalább öt év esetén kéthavi,

c) legalább tíz év esetén háromhavi,

d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,

e) legalább húsz év esetén öthavi,

f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,

b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,

c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

## **Rendkívüli felmondás / azonnali hatályú felmondás**

84. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkáltatói azonnali hatályú felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

85. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet a következő rendelkezésektől:

79. § (1) Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,

b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.”

## **Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén**

86. A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon kell a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. A régi Mt. szerint a munkáltatónak e

kötelezettségét egyes esetekben a jognyilatkozat közlésétől, illetve a megállapodás megkötésétől számított harmadik munkanapon, egyébként legkésőbb az utolsó munkában töltött napon kellett teljesítenie.

87. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére köteles igazolást kiállítani, amely tartalmazza pl. a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát; a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját; a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát stb.

88. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

**80. § (1)** *A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.*

*(2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.*

#### **A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye**

89. Az eddigi továbbfoglalkoztatási kötelezettség helyett a munkáltató a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt köteles megtéríteni.

90. Ezzel együtt megszűnt az a törvényi rendelkezés, hogy ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

91. Ha nem kerül sor a munkaviszony helyreállítására, a munkaviszony az általános szabályok szerinti időpontban szűnik meg (pl. azonnali hatállyal, a felmondási idő leteltével stb.), nem pedig a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján.

92. A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

93. Nem kell helyreállítani a munkaviszonyt abban az esetben, ha a munkáltató intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközött.

94. Nem kell helyreállítani a munkaviszonyt abban az esetben, ha a választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát jogellenesen, de nem az Mt. 273. § (1) bek.-be ütköző módon szüntette meg a munkáltató (az új Mt. szerint a szakszervezeti tisztségviselő nem minősül munkavállalói képviselőnek).



95. Ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg jogellenesen, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. E szabály érvényesül akkor is, ha a munkaviszony megszüntetése kizárólag azért jogellenes, mert a felmondási idő egy részét nem tölti le (megtérítési kötelezettsége korábban a le nem töltött idővel arányos volt).
96. Az új Mt. szerint a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.
97. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet a következő rendelkezésektől:

*82. (2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.*

*(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya*

*a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy*

*b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.*

*(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.*

*84. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.*

*(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.*

*(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.*

*(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.*

## **XI. A munka- és pihenőidő**

### **Fogalmak**

98. Amennyiben a munkanap nem naptári nap, hanem megszakítás nélküli huszonnégy óra, a törvény szerint csak a hét és huszonnégy óra közötti tartamot kell heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak tekinteni.
99. A megszakítás nélküli tevékenység definíciójából kimaradt, hogy társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás biztosítására irányul.
100. A munkáltató tevékenysége akkor több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát (a régi Mt. szerint többműszakos a munkarend, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a

munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket).

101. A készenléti jellegű munkakörnél nem feltétel, hogy a munkavállaló a munkával nem töltött időt pihenéssel töltsse.

### **A munkaidőkeret**

102. A régi Mt.-től eltérően a munkáltató egyoldalúan, kollektív szerződés hiányában is megállapíthat hathavi / huszonhat hetes munkaidőkeretet egyes munkavállalók esetében.

103. A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

104. A munkaidőkeret szabályaitól a munkavállaló hátrányára is el lehet térni kollektív szerződésben. E rendelkezések:

*94. § (1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.*

*(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét*

*a) a megszakítás nélküli,*

*b) a több műszakos, valamint*

*c) az idényjellegű tevékenység keretében,*

*d) a készenléti jellegű, továbbá*

*e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.*

*(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.*

*(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.*

### **A munkaidő-beosztás szabályai**

105. A kötetlen munkarend definíciója valójában a rugalmas munkarendének felel meg (kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi). A szabályozás munkáltatói visszaélésre ad lehetőséget, mivel számos, a munka- és pihenőidőre vonatkozó rendelkezést nem kell alkalmazni (pl. rendkívüli munka, napi pihenőidő, heti pihenőnap, munkaszüneti napra elrendelhető munkavégzés stb.).

106. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

107. Nehezen értelmezhető az elszámolási időszakra vonatkozó szabályozás; a jogintézmény gyakorlati alkalmazása a rendkívüli munkaidő szabályainak kijátszására alkalmas.



108. A törvény szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe a rendkívüli munkaidő egyes fajtái közül csak a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő számítható be.

109. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

### **97. §**

*(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).*

*(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).*

### **A munkaidő vasárnapra, illetve a munkaszüneti napra történő beosztása**

110. Az új Mt. a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzést külföldön történő munkavégzés során általános jelleggel lehetővé teszi. A régi Mt. alapján munkaszüneti napon történő munkavégzés külföldi kiküldetés során csak abban az esetben rendelhető el, ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napon munkavégzés elrendelhető.

### **A napi pihenőidő**

111. Egyes munkavállalók esetében a munkáltató kollektív szerződés hiányában is előírhat tizenegy óránál kevesebb, legalább nyolc óra napi pihenőidőt.

### **A heti pihenőnap, a heti pihenőidő**

112. Nem tartalmazza a törvény, hogy a heti két pihenőnap egyikének vasárnapra kell esnie, sem azt, hogy a két pihenőnap helyett biztosítható, hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőbe a vasárnapnak bele kell esnie.

113. Nem kötelező a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot beosztani.

### **A rendkívüli munkaidő**

114. A készenlét idején végzett munka nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.

115. A rendkívüli munkaidő elrendelésének nem feltétele a különösen indokolt eset.

116. A munkavállaló számára naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő tartama kétszázról kétszázötven órára emelkedik.

### **Ügyelet és készenlét**

117. A régi Mt. szerint a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

- a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárítása, továbbá
- az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

Ezzel szemben az új Mt. korlátozás nélkül lehetővé teszi a beosztás szerinti napi munkaidőn túli rendelkezésre állásra kötelezést. Csak a négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre álláshoz szükségesek a felsorolt többletfeltételek.

118. Elrendelhető készenlét a heti pihenőnap, illetve heti pihenőidő tartama alatt abban az esetben is, ha a megelőző százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített (a korábbi Mt. legfeljebb kollektív szerződésben engedte az eltérést).

119. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

**110. § (1)** *A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.*

*(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás*

- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,*
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá*
- a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.*

*(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.*

*(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).*

*(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.*

*(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.*

## **A szabadság**

120. A munkával nem töltött idő után csak szűk körben illeti meg szabadság a munkavállalót: ezek a naptári évenként harminc napot nem meghaladó keresőképtelenség, a rendes szabadság, a szülési szabadság, valamint a munkavégzés alóli mentesülés egyes esetei, mint például kötelező orvosi vizsgálat, véradáshoz szükséges időtartam stb. A régi Mt.-vel szemben nem jár szabadság például a keresőképtelenség teljes idejére (ha a naptári éven belüli együttes tartama legalább harmincegy nap), a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadságra.

121. A régi Mt.-től eltérően az életkor alapján pótszabadság jár, nem az alapszabadság mértéke nő.

122. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

*117. § (1) A munkavállalónak*

- a) huszonötödik életévétől egy,*
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,*
- c) harmincegyedik életévétől három,*
- d) harmincharmadik életévétől négy,*
- e) harmincötödik életévétől öt,*
- f) harminchetedik életévétől hat,*
- g) harminckilencedik életévétől hét,*
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,*
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,*
- j) negyvenötödik életévétől tíz*

*munkanap pótszabadság jár.*

*(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.*

## **A szabadság kiadása**

123. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal kell közölni.

124. Megszűnik az a szabály, hogy a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni (kivéve, ha kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok merül fel).

125. A munkavállaló „rendelkezése alá eső” hét munkanap szabadságot a munkáltató legfeljebb két részletben adja ki.

126. A régi Mt. szerint a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább tizennégy összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság megilleti, az új Mt. e szabálytól is eltérést enged.

127. A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

128. A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

129. Megszűnik a munkavállaló lehetősége, hogy három munkanap szabadságot a tizenöt napos határidő mellőzével vehessen igénybe (a 2012. december 31-ig hatályos szabályok szerint erre akkor van lehetőség, ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna).

130. Hátrányos lehet egyes munkavállalókra, hogy a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége

alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

131. Nem tartalmazza az Mt., hogy a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el, illetve hogy a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik

132. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

*122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.*

*(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.*

*(3) A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.*

*(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.*

*123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.*

*(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.*

*(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.*

*(4) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.*

*(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén*

*a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,*

*b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,*

*c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.*

*(6) A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a 116-117. §-ban foglaltak szerinti szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.*

*(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.*

## **Betegszabadság**

133. Hátrányos lehet egyes munkavállalókra, hogy a munkavállaló a betegszabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

## **Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság**

134. A fizetés nélküli szabadságra jogosító jogcímek közül kikerül a magánérfős építkezés.
135. Nem tartalmazza a törvény a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét a fizetés nélküli szabadság leteltét követően.
136. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet attól a rendelkezéstől, hogy a szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

## **A munka- és pihenőidő nyilvántartása**

137. A munkáltatónak nem kell nyilvántartania az ügyelettel, valamint a munkaidő-kezdésménnyel kapcsolatos adatokat.

## **XII. A munka díjazása**

### **Az alpbér**

138. A teljesítménykövetelmény szabályozása nem tartalmazza a jóhiszeműség és tisztesség alapkövetelményével összefüggő rendelkezéseket, kimaradnak a teljesítménykiigazításra vonatkozó szabályok is.
139. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

*137. § (1) A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.*

*(2) Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.*

### **A bérpótlék**

140. A régi Mt.-től eltérően az, aki a heti pihenőnap összevontan történő kiadása miatt dolgozik vasárnap, nem jogosult pótlékra.
141. Megszűnik a külön délutáni és éjszakai műszakpótlék, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak pótléka. A műszakpótlék egységesen harminc százalék.
142. Éjszakai munkavégzés esetén bérpótlék csak akkor jár, ha a munkavégzés tartama az egy órát meghaladja.

143. Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg, a régi Mt. 149. § rendelkezésével szemben ez esetben a munkaszüneti napra külön pótlék nem jár.

144. A rendkívüli munkaidőre járó szabadidőt vagy a heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) munkaidőkereten felül végzett munka esetén legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni (a korábbi szabály szerint a rendkívüli munkavégzést követő hónapban, illetve munkaidőkeret alkalmazása esetén az adott munkaidőkeret végéig). Új rendelkezés, hogy a felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

145. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

**140. § (1)** Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a 101. § (1) bekezdés d)-e) és i) pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

**141. § (1)** A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

**142. §** A munkavállalónak - a műszakpótlékre jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

**143. § (1)** A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

(2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(4) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(5) A szabadidőt vagy a (3) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.



(6) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

**144. § (1)** Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139-143. § szerint jár.

(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

**145. § (1)** A felek a 140-142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg.

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

### **Díjazás munkavégzés hiányában**

146. Az állásidőre, ha arra elháríthatatlan külső ok miatt került sor, nem jár díjazás.

147. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

**146. § (1)** A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben,

c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,

d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

e) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(4) A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.

**147. § (1)** A munkavállalót a 146. § (1) és (3) bekezdésében meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidőbeosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.

(2) A munkavállalót - az (1) bekezdés szerinti esetben - betegszabadság esetén arányos bérpótlék illeti meg.

### **A távolléti díj számítása**

148. Az átlagkereset intézménye megszűnt, helyette a távolléti díj válik általánossá. Ez a munkavállalókra hátrányos, mivel a távolléti díj rendszerint alacsonyabb összegű az átlagkeresetnél: míg előbbi az az összeg, amelyet a távollét idején a munkavállaló keresett volna, az átlagkereset a múltban elért átlagos keresetnek felel meg.

149. A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát. Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el. Ezzel szemben a korábbi Mt. szerint a távolléti díj kiszámításánál a két- vagy többműszakos munkarendben való foglalkoztatást a távolléti díj kiszámításánál mindig figyelembe kellett venni, figyelembe kellett venni továbbá, ha a munkavállaló megszokás nélküli munkarendben dolgozott, illetve a rendkívüli munkavégzést is.

150. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

*148. § (1) A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alaphér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.*

*(2) A távolléti díj kiszámításakor figyelmen kívül kell hagyni azt a munkabért, amelyre a munkavállaló a távollét tartamára munkavégzés hiányában is jogosult.*

*(3) A napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor - a 149. §-ban foglaltakat kivéve - az egy órára járó távolléti díjat a napi munkaidővel vagy a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell megszorozni.*

*(4) A távolléti díj megállapításakor a 149-151. §-ban foglaltak szerint kiszámított összegeket együttesen kell figyelembe venni.*

*149. § (1) Havi bér esetén*

*a) az egy órára járó távolléti díj meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni,*

*b) a napi távolléti díj az egy órára járó távolléti díj és a napi munkaidő szorzata,*

*c) a havi távolléti díj megegyezik az alaphérrel.*

*(2) Órabér esetén*

*a) az egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel,*

*b) a napi távolléti díj az órabér és a napi munkaidő szorzata,*

*c) a havi távolléti díj meghatározásakor az órabért a 136. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kell szorozni.*

*150. § (1) A távolléti díj meghatározásakor a 137. § (3) bekezdésében foglaltak szerint kifizetett teljesítménybért kell számításba venni.*

*(2) A teljesítménybért - a kifizetés időpontjától függetlenül - az irányadó időszakra jutó arányos részben kell figyelembe venni.*

*(3) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében a távolléti díj számításánál az alaphért figyelmen kívül kell hagyni.*

*(4) A teljesítménybért az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakban rendes munkaidőre járó teljesítménybér összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített és teljesítménybérrel díjazott órák számával (osztószám).*

*151. § (1) A távolléti díj megállapításakor, ha a munkavállaló munkaideje a munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva, a 141-142. §-ban és a 144. § (1) bekezdésében foglaltak szerinti bérpótlékot - a (2)-(3) bekezdésben foglaltak szerint - figyelembe kell venni.*

*(2) A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti*



*munkaideje harminc százalékanak megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótléokra jogosító időszakban végzett munkát.*

*(3) Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.*

*(4) A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításakor úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).*

*(5) Ha a munkáltató a munkavállaló számára az (1) bekezdésben meghatározott bérpótlékok helyett a 145. § szerint általányt állapított meg, a kifizetett havi általány összegét osztani kell az irányadó időszakban rendes munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).*

**152. § (1)** *A távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, az alapléért kell figyelembe venni.*

*(2) Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapléért vagy a havi általányt kell figyelembe venni.*

## **A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum**

151. A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

152. A korábbi szabályozás szerint a kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kellett venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenység szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát. Az új szabályozás ezzel szemben differenciálásra ad lehetőséget, a kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapításánál ugyanis különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait kell figyelembe kell venni.

## **A munkabér védelme**

153. A munkabér fizetési számlára utalással való kifizetéséhez nem szükséges a kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló megbízása.

154. A munkavállaló hozzájárulása alapján csak a munkáltató követelése vonható le a munkabérből.

155. A munkavállaló a korábbi szabályozás alapján a munkabérére vonatkozó igényéről előre nem mondhatott le, az új rendelkezés csak az egyoldalú jognyilatkozattal történő lemondást tiltja.

156. Nem szerepel a törvényben az a szabály, hogy a munkavállalónak munkaviszonya alapján a munkáltatótól munkabér jár, és az ettől eltérő megállapodás érvénytelen.
157. Hiányoznak a régi Mt. szociális juttatásokra vonatkozó rendelkezései (például a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségletei kielégítésének, életkörülményeik javításának támogatása, a munkaruha biztosítása stb.).
158. Kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is eltérhet az alábbi rendelkezésektől:

#### **155. §**

*(2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.*

*(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.*

*(4) A munkavállalót a tárgyhónapot követő huszadik napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé. A tájékoztatással egyidejűleg ki kell fizetni a munkabér-különbözetet, ha a munkavállaló a módosított elszámolás alapján a részére járó munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült. A munkáltató, ha a módosított elszámolás alapján a munkavállaló részére az őt megillető munkabérnél magasabb összegű munkabért fizetett ki, a többletet az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint vonhatja le. [...]*

#### **157. §**

*(2) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Az alapbér felének megfelelő összegű előleget - legalább havonta - fizetni kell.*

**158. § (1)** *A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.*

*(2) A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen.*

*(3) A munkabér kifizetése - ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fiókteleppel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást - a munkavállaló részére költséget nem okozhat.*

*(4) A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.*

**159. § (1)** *A munkabér készpénzben történő kifizetése esetén - eltérő megállapodás hiányában - a (2)-(6) bekezdésben meghatározott eltéréssel kell eljárni.*

*(2) A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.*

*(3) A munkabért a bérfizetés előtti utolsó munkahelyen töltött munkanapon kell kifizetni, vagy a munkáltató költségére a tartózkodási helyére kell megküldeni, ha a munkavállaló a bérfizetési napon jogos okból nem tartózkodik a munkahelyén.*

### **XIII. A munkáltató kártérítési felelőssége**

159. A munkáltató korábbi vétkességére tekintet nélküli kártérítési felelőssége helyett az új Mt. szerint a munkáltatónak a felelősség alól széles körű kimentési lehetősége van. A régi Mt. szerint a működési körön kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása esetén mentesülhet a munkáltató a felelősség alól. A törvény meghatározta azt is, hogy mi tartozik a munkáltató működési körébe eső okok közé (a munkáltató által feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából mozgatózásából és működéséből eredő okok). Az új Mt. ezzel szemben a nem definiált, de minden bizonnyal szűkebb ellenőrzési kör fogalmát használja.
160. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.
161. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét sem, amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
162. A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti.
163. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be a munkahelyre.

#### **A kártérítés mértéke és módja**

164. A kártérítés módosítása esetén a munkabér-növekedés helyett a munkabérváltozást kell figyelembe venni (azaz a munkabér csökkenését is).
165. A törvényben nem szerepel, hogy a munkáltató a károkozásról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül köteles a károsultat felhívni kárigénye előterjesztésére, és a kárigény bejelentésére tizenöt napon belül írásbeli, indokolt választ ad.
166. Úgyszintén kimaradt, hogy a munkáltató a károsultat tizenöt napon belül értesíti, ha a kártérítés mértékének módosítására alapul szolgáló bérfejlesztést hajtott végre.

## **XIV. A munkavállaló kártérítési felelőssége**

### **Felelősség a vétkesen okozott kárért**

167. A régi Mt.-hez képes jelentősen változott a kártérítés mértékének szabályozása. A régi Mt. a kártérítés összegét gondatlan károkozásnál a munkavállaló félhavi átlagkeresetében maximálta, amelyet munkaszerződés másfél havi, míg kollektív szerződés hathavi átlagkereset összegéig felemelhetett. Az új törvény ezzel szemben négyhavi távolléti díjban maximálja a gondatlan károkozás esetén fizetendő kártérítés mértékét. Kollektív szerződés esetén a kártérítés mértéke legfeljebb a munkavállaló nyolchavi távolléti díjának összegéig emelkedhet. Súlyos gondatlanság és szándékos károkozás esetében a teljes kárt kell megtéríteni.

### **A megőrzési felelősség**

168. Kikerült a törvényből a mentesülésnek azon esete, mely szerint mentesül a felelősség alól a munkavállaló, ha bizonyítja, hogy a kár azért következett be, mert a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.

### **Felelősség a leltárhiányért**

169. A munkáltató állapítja meg
- azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
  - a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
  - a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
  - a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,
  - a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.
- Ugyanerre a régi Mt. alapján csak kollektív szerződéses rendelkezés vagy a felek eltérő megállapodása hiányában volt lehetősége.

### **A munkavállalói biztosíték**

170. Új jogintézmény. A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ezek teljesítését közvetlenül ellenőrzi. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. A biztosíték a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

## **XV. A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok**

### **A határozott idejű munkaviszony**

171. Nem tartalmazza a törvény, hogy határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.
172. Nem tartalmazza a törvény, hogy a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik.

### **A távmunkavégzés**

173. A régi Mt.-hez képest a törvény a távmunkavégzésre kevesebb rendelkezést tartalmaz, bővíti a munkáltató ellenőrzési jogosultságát (pl. a régi Mt. szerint csak indokolt esetben ellenőrizhette a munkáltató a munkavégzési kötelezettség teljesítését), eltérő megállapodás hiányában eddig a munkavállaló maga volt jogosult meghatározni a munkaidő beosztását, felhasználását, az új Mt. szerint eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen, azaz a munkáltató jogosult beosztani akár a munkaidő felét.

### **A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony**

174. A régi Mt. nem tartalmazott speciális szabályokat a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra (a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény igen)
175. A köztulajdonban álló munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló munkabére nem haladhatja meg a törvényben meghatározott összeget.
176. A köztulajdonban álló munkáltatónál sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el a felmondási idő törvényes mértékétől, a felmondási időbe be nem számítandó tartamok meghatározásától. Ilyen munkaviszonyban nem állapítható meg a törvényesnél hosszabb felmondási idő sem. Ugyancsak nem lehet eltérni a végkielégítés törvényi szabályaitól.
177. A készenléti jellegű munkakör kivéve a munkaközi szünetet nem lehet beszámítani a munkaidőbe. Ugyancsak nem lehet a munkaidő részének tekinteni a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartamát. Mivel az Mth. a munkaidőt érintő speciális rendelkezéseknél nem szabott

határidőt az átmenetre, a törvény hatálybalépésével az esetleges eltérő rendelkezések semmissé váltak.

178. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő.
179. A kollektív munkaügyi szabályokat illetően kollektív szerződés nem térhet el az Mt. XIX. fejezetének rendelkezéseitől (Munkaügyi kapcsolatok általános rendelkezései), valamint az üzemi tanácsot szabályozó XX. és a szakszervezetről rendelkező XXI. fejezet rendelkezéseitől.

## **XVI. A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai**

180. Nem szerepel a törvényben, hogy vita esetén a kölcsönbeadót terheli a bizonyítási teher a munkaerő-kölcsönzés ideiglenessége tekintetében.
181. Nem szerepel a törvényben, hogy nem lehet a munkavállalót kölcsönözni, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.
182. Nem szerepel a törvényben, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót az Mt., illetőleg más jogszabály alapján megilletik
183. Nem szerepel a törvényben, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodásnak tartalmaznia kell legalább a munkaerő-kölcsönzés időtartamát, a munkavégzés helyét, az elvégzendő munka jellegét, természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén – ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését.
184. Nem tartalmazza a törvény az alábbi rendelkezéseket sem:

*193/H. § (7) Ha a kölcsönbeadó a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló foglalkoztatását nem biztosítja folyamatosan - eltérő megállapodás hiányában - legkésőbb a következő munkavégzés megkezdése előtt negyvennyolc órával köteles közölni a munkavállalóval*

- a) következő foglalkoztatásának helyét,*
- b) kezdő időpontját, várható tartamát, illetve*
- c) a munkavállaló jelentkezésére vonatkozó kötelezettségeket.*

*(8) Külföldi munkavégzés esetén a kiutaztatást csak akkor lehet megkezdni, ha a munkavégzés helyén irányadó jog szerinti engedélyek beszerzése megtörtént.*

*(9) A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alaphér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha*



a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy

b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámított időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy

b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

(11) A (9)-(10) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadóak.

(12) A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor a munkavégzés folyamatosságát nem szakítja meg a 107. § szerinti munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama. Ettől eltérően, a fizetés nélküli szabadság - a 138. § (5) bekezdésben és a 139. §-ban foglaltak kivételével - akkor nem érinti a munkavégzés folyamatosságát, ha ennek időtartama a harminc munkanapot nem haladja meg. A munkavégzés folyamatosságának feltétele, hogy a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követően a kölcsönzött munkavállaló munkáját annál a kölcsönvevőnél folytassa, amelynél a mentesülés megkezdődött.

(13) A (9) bekezdésben foglaltak alkalmazásával kapcsolatban a kölcsönbeadó írásbeli nyilatkozat megtételére kötelezheti a kölcsönzött munkavállalót arról, hogy a nyilatkozat átadását megelőző két évben mely kölcsönvevőnél, milyen időtartamban végzett munkát.

(14) A (9)-(11) bekezdésben foglaltaktól érvényesen eltérni nem lehet.

185. A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket csak a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznegyvenedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

186. Nem egyértelmű, hogy a kölcsönbeadó felmondása esetén, a felmondási idő tartama alatti munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére jár-e díjazás a munkavállalónak (a régi Mt. kifejezetten tartalmazta ezt a munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezetben is).

187. Nem tartalmazza a törvény a kölcsönbeadó felmondására vonatkozó speciális feltételeket (a korábbi szabály szerint a kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha a kölcsönzött munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját, a kölcsönzött munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan, a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a kölcsönzött munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, vagy a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor).

188. A felmondási idő mértéke tizenöt nap (a régi Mt. szerint, ha a munkaviszony időtartama eléri a háromszázhatvanöt napot, a felmondási idő mértéke harminc napra emelkedik; továbbá, ha a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször került sor munkaviszony létesítésére, a felmondási idő szempontjából ezek időtartamát össze kell számítani).

## **HARMADIK RÉSZ – A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK**

### **XIX. Általános rendelkezések**

189. Az új Mt. a tájékoztatás és konzultáció fogalmát csak a törvény Harmadik része alkalmazásában határozza meg, szemben a régi Mt.-vel, amely a törvény egészének alkalmazásában. Ez alapján pl. az új Mt. II. rész VI. fejezete (A munkáltató személyében bekövetkező változás) alkalmazása során az üzemi tanács felé irányuló tájékoztatás során az Mt. 233. § nem alkalmazható, így a tájékoztatásnak nem kell olyannak lennie, hogy az az információ megismerését, megvizsgálását, az ezzel kapcsolatos vélemény kialakítását stb. lehetővé tegye.
190. A konzultációval szembeni feltételek meghatározásánál hiányzik a megfelelő időpont kikötése.
191. Új rendelkezés, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

### **XX. Az üzemi tanács**

#### **Általános szabályok**

192. Az üzemi tanácstagga választhatóság feltételei közé bekerült, hogy a munkavállaló az adott telephelyen dolgozzon.

#### **Az üzemi tanács választása**

193. Üzemi tanács hiányában a választási bizottságot a munkavállalók hozzák létre, szemben a régi Mt.-vel, amely szerint ilyen esetben a választási bizottságot a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek, illetve a nem szervezett munkavállalók képviselőiből kell megalakítani.
194. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek képviselői részt vehetnek a választási bizottság tevékenységében.



195. A jelöltlistát a választási bizottság a választást megelőzően legalább öt nappal teszi közzé szemben a régi Mt.-vel, amely legalább három hetes határidőt szabott.
196. Érvénytelen jelölés esetén a jelöltállítási időszakot legfeljebb tizenöt nappal kell meghosszabbítani, a korábbi szabály nem írt elő határidőt.
197. Kimaradt az a szabály, hogy a választási bizottság munkájában a munkáltató nem vehet részt, azt nem befolyásolhatja.
198. Nem tartalmazza a törvény, hogy az újonnan létrejövő munkáltatónál három hónapon belül kell az üzemi tanácsot, illetőleg az üzemi megbízottat megválasztani.
199. Nem rendelkezik a törvény a választási jegyzőkönyv megőrzésének szabályairól.
200. Ha a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményével kapcsolatban vita merül fel, az egyeztetés lehetősége helyett közvetlenül bírósághoz lehet fordulni. A választási bizottságot az eddigiekkel szemben nem illeti meg a bírósághoz fordulás joga.
201. A törvény nem tartalmazza a nemperes eljárásra vonatkozó szabályokat, a bíróság peres eljárásban dönt, a korábbi határidők mellőzésével.

#### **A központi és a vállalatcsoport szintű üzemi tanács**

202. Az új Mt. szerint az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre, míg a régi Mt. szerint, ha a munkáltatónál több üzemi tanács, illetve üzemi megbízott működik, az üzemi tanácsok megválasztásával egy időben központi üzemi tanácsot is létre kell hozni.
203. Nem rendelkezik a törvény arról, hogy a megválasztott üzemi tanácsok a munkavállalók létszámával arányos számban delegálnak tagokat a központi üzemi tanácsba.

#### **Az üzemi tanács megszűnése**

204. Nem tartalmazza a törvény, hogy a megszűnéstől számított három hónapon belül kell üzemi tanácsot választani.
205. Nem tartalmazza a törvény a központi üzemi tanácsba való delegálás szabályait jogutódlás (a munkáltató személyében bekövetkező változás) esetén.

#### **Az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése**

206. Nem tartalmazza a törvény azt a korábbi szabályt, hogy a kieső tag helyére annak a szakszervezetnek a legtöbb szavazatot megszerzett póttagját kell behívni, amelynek a kieső üzemi tanácstag tagja volt.

207. Ha az üzemi tanács tagja munkáltatói jogok gyakorlására válik jogosulttá, megbízatása azonnal megszűnik, nem feltétel, hogy hat hónapot meghaladó időtartamban legyen munkáltatói jogok gyakorlására jogosult.

### **Az üzemi tanács működése**

208. Az új Mt. a régihez hasonlóan tartalmazza, hogy az üzemi tanács működésének szabályait ügyrendje állapítja meg, olyan lényeges szabályok kimaradtak azonban a törvényből, mint pl. a határozatok meghozatalának módja, határozatképesség szabályai, ülések gyakorisága, kötelező összehívása.
209. Az üzemi tanács elnökét megillető munkajogi védelem tartalma szűkült. Az üzemi tanács előzetes egyetértése csak a munkaviszony munkáltató általi felmondással történő megszüntetése, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz szükséges. A korábbi szabály szerint emellett a rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kellett kérni az üzemi tanács véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott üzemi tanács tag más munkahelyre való beosztásáról az üzemi tanácsot előzetesen értesíteni kellett.
210. A munkajogi védelem csak az üzemi tanács elnökét illeti meg, az üzemi tanács tagját nem.
211. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte, míg a korábbi szabály szerint a megbízatás megszűnését követően még egy évig élt a védelem, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.
212. Ha az üzemi tanács elnöke egyben védelemre jogosult szakszervezeti tisztségviselő is, nem illeti meg többes védelem, az üzemi tanács hozzájárulását nem kell kikérni, csak a felsőbb szakszervezeti szervét.
213. Üzemi megbízott esetén a védelemmel kapcsolatos üzemi tanácsai jogosultságot a munkavállalók közössége gyakorolja, azonban a korábbi tizenöt napos határidő helyett az általános nyolcnapos határidő irányadó.
214. Az információk közzétételének szabályozása nem tartalmazza, hogy a munkáltató azt köteles biztosítani, hogy az üzemi tanács az információkat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon tehesse közzé.
215. Nem tartalmazza a törvény, hogy a választás és a működés indokolt és szükséges költségeinek mértékét a munkáltató és az üzemi tanács közösen állapítja meg, és hogy vita esetén egyeztetésnek lenne helye.
216. Nem tartalmazza a törvény az üzemi tanács elnöke tevékenységének díjazására vonatkozó rendelkezéseket. (A régi Mt. szerint az üzemi tanács elnöke az ezernél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál díjazás ellenében látja el tevékenységét. A díjazást a munkáltató biztosítja, melynek mértékét az üzemi tanács a munkáltatóval egyetértésben állapítja meg. A munkáltató az üzemi tanács elnökének díjazást ezen kívül csak az üzemi tanáccsal egyetértésben állapíthat meg, illetve fizethet.)

## **Az üzemi tanács feladata és jogköre**

217. Az üzemi tanácsnak nincs együttdöntési joga a jóléti célú intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.

218. Az üzemi tanács feladat- és jogkörének szabályozása a szakszervezet érdekeit sérti. Így például a következők:

- Az üzemi tanács (elsődleges) feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.
- Az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés (munkavédelmi bizottság érdeke is sérül),
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása körében meghozott döntések véleményezése.

219. Nem tartalmazza a törvény az üzemi tanács joggyakorlásával összefüggő eljárási szabályokat.

220. Nem tartalmaz a törvény szankciót a véleményezési kötelezettség negligálása esetére. (A régi Mt. szerint „A 65. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat sértő munkáltatói intézkedés érvénytelen. Ennek megállapítása iránt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat. A bíróság nemperes eljárásban, tizenöt napon belül határoz.”)

221. Nem tartalmazza a törvény, hogy az üzemi tanács a jogosultságának gyakorlásával összefüggésben jogosult a munkáltató nyilvántartásaiba betekinteni.

## **Az üzemi megállapodás**

222. Az üzemi megállapodás – A munka díjazása c. XII. fejezetben meghatározottak kivételével – szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, azaz a kollektív szerződés normatív részét. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötéseire jogosult szakszervezet nincs. (A régi Mt. szerint az üzemi tanács egyes jogosítványai gyakorlását és a munkáltatóval való kapcsolatrendszerét érintő kérdések az üzemi megállapodásban határozhatók meg.)

223. A régi Mt. esélyegyenlőségi tervre vonatkozó rendelkezéseit (a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el stb.) az új törvény nem tartalmazza. Esélyegyenlőségi kérdésekben az üzemi tanácsnak csak véleményezési joga van.

## XXI. A szakszervezet

224. A szakszervezet számára biztosított jogok csak a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.
225. Nincs külön nevesítve a hatóság, helyi önkormányzat, munkáltató együttműködési kötelezettsége, csak alapelvi szinten. A felsoroltak nem kötelesek arra sem, hogy a szakszervezet érdekképviseleti tevékenységét az ehhez szükséges információk biztosításával elősegítsék, észrevételeikre vonatkozó álláspontjukat közöljék.
226. A munkáltató nem köteles a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét a szakszervezettel véleményeztetni.
227. Nincs törvényen alapuló joga a szakszervezetnek a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását ellenőrizni.
228. Megszűnt a kifogás benyújtásának joga a jogellenes munkáltatói intézkedések vagy mulasztások ellen.
229. A szakszervezet a munkavállalókat csak a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben jogosult tájékoztatni (a régi Mt. a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeit érintő jogokat és kötelezettségeket tartalmazta).
230. A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye (a korábbi szabályok szerint a munkáltató egyeztetés nélkül is köteles volt biztosítani, hogy a szakszervezet az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, valamint a tevékenységével kapcsolatos adatokat a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő módon közzétegye). Nem feltétel a munkáltatónál szokásos vagy más megfelelő mód sem.
231. A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet. Különbség a régi Mt.-hez képest, hogy a munkáltató nem köteles tájékoztatni, csak a szakszervezet jogosult tájékoztatást kérni. A régi Mt. szerint, ha nem működik üzemi tanács, a munkáltató a szakszervezetet köteles tájékoztatni pl. a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a bérek alakulásáról, az új Mt.-ben viszont ez a kötelezettség sem szerepel.
232. A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni. Ezzel szemben a korábbi törvény az állami szervek előtti általános képviseletet is megjelölte,

míg a meghatalmazás alapján való képviselői lehetősége a munkavállalók élet- és munkakörülményeit érintő körben állt fenn.

233. A munkajogi védelem nem minden választott tisztségviselőt illet meg, a védett tisztségviselők száma attól függ, hány önállóan minősülő telephelye van a munkáltatónak, és ott mekkora a foglalkoztatottak létszáma. Telephelyenként 1-5 fő részesülhet védelemben, ezen felül a szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve jogosult további egy fő védettként való megjelölésére.
234. A védelem a tisztségviselőt munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetésével, illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásával szemben illeti meg. A korábbi szabály szerint ezen felül a rendkívüli felmondás előtt előzetesen ki kellett kérni a felsőbb szakszervezeti szerv véleményét, illetve a 109. § szerinti jogkövetkezmény alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztásáról a felsőbb szakszervezeti szervet előzetesen értesíteni kellett.
235. A védelem a megbízás idejére áll fenn, valamint annak megszűnését követő hat hónapig (feltéve, hogy a tisztségviselő szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte), míg a korábbi szabály szerint a megbízás megszűnését követően még egy évig élt a védelem, ha a tisztségviselő tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.
236. A szakszervezet csak akkor jogosult a megjelölt munkavállaló helyett másik munkavállalót megjelölni, ha a munkavállaló munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.
237. A korábbi nyolc munkanap helyett a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc naptári napon belül kell a felsőbb szakszervezeti szervnek álláspontját közölni.
238. Nem szerepel a törvényben az sem, milyen esetben tagadhatja meg a szakszervezet az egyetértést.
239. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra, szemben a korábbi szabállyal, amely szerint minden három, a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tag után havi két óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni (2012-ben is a január 1-ji taglétszámot kell figyelembe venni). Ez alapján az év közben alakuló szakszervezetet csak a következő év január 1-től illeti meg munkaidő-kedvezmény. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.
240. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét a szakszervezet a munkáltatónak legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. (Ettől csak előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben lehet eltérni.) A határidőre vonatkozóan a korábbi szabályozás nem tartalmazott rendelkezést.
241. Megszűnik a képzésre, továbbképzésre járó rendkívüli fizetett szabadság.

242. Megszűnik a reprezentativitás fogalma és szabályozása.
243. A köztulajdonban álló munkáltatók esetében a törvény XIX-XXI. fejezet (A munkaügyi kapcsolatok Általános rendelkezések., Üzemi tanács, Szakszervezet) rendelkezéseitől eltérni nem lehet.

## **XXII. A kollektív szerződés**

### **A kollektív szerződés megkötése és tartalma**

244. A kollektív szerződés kötésére való jogosultság szabályozása alapvetően változott. A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetek közül csak az jogosult a kollektív szerződést megkötni, amelynek a munkavállalók legalább tíz százaléka a tagja. Ha munkáltatói érdekképviselői szervezet a másik fél, a szakszervezet taglétszáma a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát el kell, hogy érje. Szakszervezeti szövetség abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a tíz százalékos feltételnek, és tagszervezetei a kollektív szerződés kötésére felhatalmazzák.
245. Ha a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség utóbb, a kollektív szerződés megkötését követően éri el a tíz százalékos szervezettséget (vagy szakszervezeti szövetség esetében a felhatalmazást), jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni. Nem jogosult viszont a módosítást aláírni, sem felmondani a kollektív szerződést.
246. A törvényben nem szerepel a reprezentativitás fogalma, a kollektívszerződés-kötési jogosultság nem függ az üzemi tanácsi választásokon elért eredménytől, és megszűnik a szakmai reprezentativitás is.
247. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a törvény Második és a Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet (a Második Rész a munkaviszony, a Harmadik Rész a munkaügyi kapcsolatok szabályait tartalmazza), az eltérés mind pozitív, mind negatív irányba lehetséges. A XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, azaz a Munkaügyi kapcsolatok c. Harmadik Rész Általános rendelkezések, valamint Az üzemi tanács c. fejezeteinek rendelkezései kőgensék.
248. A törvény nem utal arra, hogy az ágazati párbeszéd bizottságban köthető kollektív szerződés létrejötte, valamint e kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésének feltételeiről külön törvény rendelkezik.
249. Nem tartalmazza a törvény, hogy kollektív szerződés kötésére az a szakszervezet, illetve az a munkáltatói érdekképviselői szervezet jogosult, amely érdekképviselői tevékenységében a kollektív szerződést kötő másik félle szemben független.

250. Nem tartalmazza a törvény, hogy a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson a munkáltatónál képviselt valamennyi szakszervezet részt vehet, és a tárgyalások eredményessége érdekében köteles együttműködni.
251. Nem tartalmazza a törvény, hogy a kollektív szerződés módosítására irányuló tárgyalásra irányuló ajánlat sem utasítható vissza.

### **A kollektív szerződés hatálya**

252. A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. A régi Mt. nem tett különbséget e tekintetben az aláíró és a később a munkáltatói érdekképviselőhez csatlakozó munkáltató közt.
253. A korábbi Mt. szerint a munkáltatói érdekképviselői szervhez csatlakozó munkáltató esetében a munkáltatónál képviselt szakszervezet egyetértése volt szükséges ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatálya a munkáltatóra kiterjedjen. Ilyen egyetértést az új Mt. nem kíván meg.
254. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.
255. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit.

### **A kollektív szerződés megszűnése**

256. A több munkáltató, illetve a több munkáltatói szervezet által együttesen kötött kollektív szerződés felmondása esetén a kollektív szerződés nem csak azon munkáltató munkavállalóira nézve veszti hatályát, amely a felmondás jogát gyakorolta, a felmondás a kollektív szerződést megszünteti.
257. A kollektív szerződés hatályát veszti akkor is, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) nem jogosult kollektív szerződés kötésére. A korábbi Mt. ilyen nem tartalmazott.
258. Ehhez kapcsolódóan az Mth. előírja, hogy a kollektív szerződés – ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség nem jogosult kollektív szerződés kötésére – 2013. január 1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó. E szabályt több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.
259. Nem biztosítja a törvény, hogy az utóbb számottevő (a korábbi törvényben 65 %-os) támogatottságot elérő szakszervezet a kollektív szerződést felmondja.



260. Nem tartalmazza a törvény, hogy a kollektív szerződés-kötési jogosultsággal kapcsolatos vita esetén a szerződéskötésben érdekelt szervezet kérelmére, nemperes eljárásban a bíróság dönt.
261. Nem tartalmazza a törvény, hogy a munkáltató – a szükséges adatok rendelkezésre bocsátása mellett – évente köteles javasolni a szerződéskötésre jogosult szakszervezetnek a munka díjazásával kapcsolatos szabályok kollektív szerződésben történő rendezését.

#### **A munkáltató személyében bekövetkező változás**

262. Amennyiben a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki, az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követően nem köteles fenntartani, akkor sem, ha az átvevő munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés szerinti munkafeltételek a munkavállaló számára kedvezőtlenebbek.

#### **XXIII. A munkajogi igény érvényesítése**

263. A munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti.

#### **XXIV. A kollektív munkaügyi vita**

264. Hiányzik a törvényből a kollektív munkaügyi vita fogalmának meghatározása.
265. Nem tartalmazza a törvény, hogy az egyeztetés időtartama alatt, de legfeljebb hét napig a vita alapjául szolgáló intézkedést végrehajtani nem lehet.
266. Nem tartalmazza a törvény a közvetítésre vonatkozó korábbi szabályokat.

#### **ÖTÖDIK RÉSZ – ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

267. A választott szakszervezeti tisztségviselő nem munkavállalói képviselő (a munkavállalói képviselő definícióját a régi Mt. nem tartalmazta).

Budapest, 2012. november 22.