

Az új Munka törvénykönyve –  
amit erről egy könyvelőnek is tudni  
érdemes

Budapest, 2012. június 6.

# Új Mt. szerkezeti felépítés

- öt részre tagolódik,
- **24 fejezet** + záró rendelkezések,
- **összesen 298. §** .
- más szerkezeti felépítés, **egyértelműbb, letisztultabb, átláthatóbb**, a régihez képest,
- **ÚJ, MÓDOSULÓ FOGALMI MEGHATÁROZÁSOK!**
- szerkezetileg **követi** az új Mt. a munkaviszony fennállásának szakaszait,
- **fejezetenként tartalmazza** a fejezeten belüli szabályozások esetében az **eltérő megállapodások lehetőségét**,



# Új Mt. szerkezeti felépítés

- ❖ **KÓGENS SZABÁLYOK:** ezek esetében az eltérés nem engedett
- ❖ **RELATÍVE DISZPOZITÍV SZABÁLYOK:** a jogszabály a kollektív szerződéssel és a munkaszerződéssel szemben egyaránt olyan természetű, hogy azok számára csak a munkavállaló javára engedi az eltérést
- ❖ **DISZPOZITÍV SZABÁLYOK:** a felek eltérhetnek a törvény rendelkezésétől pozitív és negatív irányban egyaránt

**Eltérés lehetősége kollektív szerződés, munkaszerződés által, egyes esetekben üzemi megállapodás alapján.**

# Általános rendelkezések

- **Két alapelv:**
  - a munkához való jog
  - a vállalkozáshoz való jog összhangja
- Új fogalom: **méltányos mérlegelés**
- **Új szabály:**
  - a munkavállaló a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit.
  - a munkavállaló jognyilatkozatát nemcsak személyesen, hanem meghatalmazott képviselője útján is megteheti.
- Az új Mt. szerint a **munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről.**
- Újítás, hogy az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.
- Az **írásbeli nyilatkozat** akkor is **közölt**, ha az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik.



# Általános rendelkezések

- Az **írásbeli nyilatkozat** akkor is **közölt**, ha az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik.
- Postai tértivevényes értesítés esetén, ha a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult, a kézbesítés megkísérlésének napján a **küldemény kézbesítettnek** tekintendő! Egyéb esetekben a korábbi 10 nap helyett 5 napos határidőre kézbesítettnek tekintendő.
- Új fogalom: **határidő**.

*Figyelem! Átmeneti rendelkezés tervezet alapján az új Munka törvénykönyvét és az abban foglaltakat – az átmeneti rendelkezésekről szóló törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépéskor, azaz 2012. július 01-i hatállyal fennálló jogviszonyokra kell alkalmazni!*



# Munkaszerződés

- **Munkaszerződés**, mely alapján a munkavállaló köteles munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.
- **Kötelező tartalmi elemek: munkavállaló alpbére és a munkakör.**
- **A munkaviszony kezdetének napja nem mellőzhetetlen tartalmi eleme a munkaszerződésnek.**



- **Figyelem! Fogalomváltozás!** Korábbi személyi alpbér helyett **alpbér!**
- Tipikus: határozatlan idejű szerződés.



- Az új Mt. nem tartja fenn a változó munkahely fogalmát.



- **Próbaidő:** legfeljebb három hónap, rövidebb próbaidő esetén legfeljebb egy alkalommal hosszabbítható *(átmeneti rendelkezés tervezet alapján kizárólag hatálybalépést követően kötött munkaszerződés esetén)*, KSZ alapján legfeljebb hat hónap.

# Tájékoztatási kötelezettség

- Munkaviszony létesítésekor **kötelező munkáltatói tájékoztatás** korábbi 30 napos határideje **15 napra** rövidül.
- Ha a **munkaviszony 15 nap eltelte előtt megszűnik**, a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét a munkaviszony megszűnéskori elszámolás időpontjában köteles teljesíteni.
- **Nincs tájékoztatási kötelezettség,**
  - ❖ ha a munkaviszony tartama az egy hónapot vagy
  - ❖ a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

Kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójáról szükséges tájékoztatni a munkavállalót.



# Munkaszerződés teljesítése



- Új szabály! **Elállás** intézménye!

*Figyelem! Átmeneti rendelkezés tervezet alapján az elállás intézményét csak a törvény hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén lehet alkalmazni.*

- **Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

- ✓ átmeneti jelleggel,
- ✓ munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál,
- ✓ a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés elve alapján köteles figyelembe venni, intézkedése aránytalan sérelemmel nem járhat,
- ✓ korábbi átirányítás, kiküldetés, kirendelés fogalmak megszűnnek.


## **Tartamának korlátja:**

- ✓ naptári évenként negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy
- ✓ háromszázötvenkét óra.



# Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól


**A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól**

- a) Keresőképtelensége
- b) az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés ,
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anya kedvezménye,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra, 
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása, képzés, továbbképzés idejére


# Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

i) bíróság vagy hatóság felhívására,

j)  ÚJ! a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá

k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

 **ÚJ!** A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

## A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése

- ❖ **régi Mt.:** csak Kollektív Szerződés rendelkezése alapján állapítható meg jogkövetkezmény,
- ❖ **új Mt.:** nem csak Kollektív Szerződés, hanem munkaszerződés is megállapíthat jogkövetkezményeket.

## Pénzbírság

- ❖ **régi Mt.:** hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő,
- ❖ **új Mt.:** vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.



**Határidő:** tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb ok bekövetkeztétől számított egy éven belül

# Munkaszerződés módosítása

- közös megegyezéssel módosíthatják
- ajánlat a munkabér módosítására
  - ✓ szülési szabadság,
  - ✓ gyermek gondozása,
  - ✓ közeli hozzátartozó személyes ápolása
  - ✓ tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés
- a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani,
  - ✓ várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig

# Munkaviszony megszűnése, megszüntetése

Az egyik legradikálisabb munkajogi **változás** ezt a területet érinti:

- ✓ **változnak** a munkaviszony megszüntetés **módjai (jogcímei)**, új fogalmak!
- ✓ **átalakulnak** a **felmondási tilalmak szabályai**
- ✓ **változás** a **jogellenes munkaviszony megszüntetés** esetére alkalmazandó munkajogi rendelkezések tekintetében



**Cél:**

**munkaügyi konfliktusok,  
munkaügyi peres eljárások számának csökkentése**



## A munkaviszony megszűnik

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (felmentés idejére távolléti díj és végkielégítés is jár),
- c) a határozott idő lejártával (munkavállaló is élhet a felmondás jogával),
- d) más törvény hatálya alá kerülés esetében,
- e) törvényben meghatározott egyéb esetekben, pl.:
  - munkakörmegosztás esetén, ha a munkavállalók száma 1 főre csökken,
  - többmunkáltatós munkaviszony esetén, ha a munkáltatók száma csökken 1-re,
  - tagsági jogviszony megszűnésekor megszűnik az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony.

**Figyelem!** Átmeneti rendelkezés tervezet alapján a munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések az irányadók! Ugyanez érvényes a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat esetében is, azaz a közléskor hatályos rendelkezések az irányadók!

# Munkaviszony megszüntetése

Régi Mt.

Új Mt.

## A munkaviszony megszüntethető:

- a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- b) rendes felmondással;
- c) rendkívüli felmondással;
- d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- e) a 88. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint.

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással felmondással.



# Munkaviszony megszüntetése

## Szabályok:

- ❖ írásba kell foglalni (akár elektronikus is),
- ❖ indoklási kötelezettség (kivéve nyugdíjas),
- ❖ jogorvoslatra történő figyelemfelhívás,
- ❖ általános magatartási követelmények (pl. együttműködés, egyenlő bánásmód, tisztesség elve) betartása
- ❖ megszüntetési módoktól sem KSZ-ben, sem a felek megállapodásában eltérni nem lehet!



- ❖ A felmondásra vonatkozó szabályoktól nem lehet eltérni!
- ❖ **Újdonság!** Lehetőségként: a felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.
- ❖ **Felmondási tilalmak köre szűkül.** A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
  - a) a várandósság,
  - b) a szülési szabadság,
  - c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
  - d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
  - e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.
- ❖ **A munkáltató felmondását köteles megindokolni**
- ❖ **A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles, határozott idejű munkaviszonyának felmondását viszont köteles megindokolni.**



# Felmondás

- ❖ **Felmondási idő mértéke változatlan: 30 nap, munkáltató felmondása esetén munkaviszonyban töltött idő alapján sávosan változik 35 – 90 napig. Felek legfeljebb hathavi felmondási időben megállapodhatnak, KSZ is megállapíthat hosszabb felmondási időt.**



- ❖ **Felmondási idő számítási szabályának változása**

- ❖ **A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni.**

- ❖ **Nem jár a munkavállaló részére a határozott időből még hátralévő időre járó díjazás, ha a munkaviszonyt a munkáltató a felszámolási-vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból szünteti meg, vagy ha a munkaviszony fenntartását elháríthatatlan külső ok lehetetlenné teszi.**



- ❖ **15, illetve 30 napos felmondási tilalmi időtartam megszűnése!**

# Végkielégítés

**A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya**

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) munkáltató személyében bekövetkező változás

alapján szűnik meg.

**Mértéke változatlan**, munkaviszonyban eltöltött idő alapján sávosan **egyhavi – hathavi** összegig terjed.

**Végkielégítés számítási szabályának változása**, bizonyos időtartamok figyelmen kívül hagyása!

**Védett korban lévők emelt összegű végkielégítése: régi Mt-ben** öregségi nyugdíjra jogosultság megszerzését megelőző 5 éven belüli munkaviszony megszűnés esetén háromhavi átlagkereset, **új Mt-ben** munkaviszonyban töltött idő függvényében sávosan változik, mértéke: egy-kettő-háromhavi távolléti díj.

**Régi Mt.** szerint végkielégítés kizárólag nyugdíjjogosultság esetén nem járt, **új Mt-ben** a kör kibővül: **nem jár végkielégítés, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.**

# Azonnali hatályú felmondás



**Fogalomváltozás! Azonnali hatályú felmondás** a korábbi rendkívüli felmondás, próbaidőn belüli azonnali munkaviszony megszüntetés, határozott idejű munkáltatói munkaviszony megszüntetés helyett.

- ✓ egyoldalú, címzett, írásbeli jognyilatkozat
- ✓ **a munkaviszonyt a közlés időpontjában megszünteti**
- ✓ ha a másik fél a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- ✓ olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi,
- ✓ **indokolás nélkül megszüntetheti a fél a munkaviszonyt** a próbaidő alatt, illetve a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt (a munkavállaló jogosult 12 havi vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra),
- ✓ **szubjektív határidő: 15 nap, objektív határidő: egy év, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülése.**

***Figyelem!** Átmeneti rendelkezés tervezet alapján azonnali hatályú felmondás alkalmazása során a kötelezettségzegés, ill. magatartás időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók!*

# Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor **legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól**, egyébként **legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított harmadik munkanapon** a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. (Az igazolások tartalmi elemeit az új Mt. nem tartalmazza.)

A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad (régai Mt.-ben működési bizonyítvány).

Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

# Munkaviszony jogellenes megszüntetése

**A munkaviszony jogellenes megszüntetésének elsődleges jogkövetkezménye:**

**Régi Mt.:** munkaviszony helyreállítása, az elmaradt munkabér összege elsősorban a bírósági eljárás hosszától függött.

**Új Mt.:** a munkáltatónak elsődlegesen kártérítési kötelezettsége áll fenn, az elmaradt jövedelem felső határa maximálva lett **tizenkét havi távolléti díjban**.



**A munkavállaló a kártérítésen felül jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya**

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

b) munkaviszonya megszűnésekor nem részesült végkielégítésben, mivel a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

**A munkavállaló a kártérítés helyett dönthet úgy, hogy a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget kéri.**

# Munkaviszony jogellenes megszüntetése

## munkaviszony helyreállítása:

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) felmondási védelembe (várandósság, szülési szabadság, gyermek ápolására fizetés nélküli szabadság, stb.),
- c) választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésénél fennálló védelembe ütközött,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

**KSZ a munkaviszony helyreállítása tekintetében csak a munkavállaló javára térhet el.**

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

**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.

# Fizetett szabadság

**Lényeges változás!** Az új Mt. nem titkolt célja, hogy a szabadság összhangba kerüljön a szabadság céljával és rendeltetésével, azaz a munkavégzéssel kapcsolatos regenerációt segítse elő azáltal, hogy a szabadságra való jogosultságot a tárgyévben munkában töltött idő alapján írja elő. **Így nem indokolt olyan időtartamokra szabadságot biztosítani, amikor munkavégzés nem történt.**

**A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.**

Munkában töltött időnek minősül:

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. § ) első hat hónapjának,

e) **ÚJ!** a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,



f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

**Figyelem!** Átmeneti rendelkezés tervezet alapján a szabadságra és azok kiadására 2012-ben a 2012.06.30-án hatályos szabályokat kell alkalmazni!



## Gyakorlati példa:

- a.) A munkavállaló március 01 – 30., illetve június 01-30. közötti időszakban keresőképtelen állományban van, hogyan változik a fizetett szabadság mértéke, ha életkora alapján mindösszesen 25 nap szabadság illeti meg.
- b.) 25 nap szabadságot veszünk ismét alapul, melyet a munkavállaló szeptember 30-ig maradéktalanul kimerített. Mi a helyzet, ha egy balesetből adódóan október 01-ét követően az év hátralévő részében keresőképtelen állományba kerül? Mi a helyes eljárás?

# Fizetett szabadság

a.) A munkavállaló 30 + 30 napot, összesen az évben 60 napot volt keresőképtelen állományban. Lévén csak az első 30 nap számít munkában töltött időnek, s a keresőképtelen időszakok összeadódnak, így az előlotti résszel, azaz 30 nappal csökken a jogosultsági idő. Azaz a szabadságnapokat arányosan csökkenteni szükséges:

$$25 \text{ nap} - \left\{ (25 \text{ nap} / 365) * 30 \right\} = 23 \text{ nap}$$

b.) A munkavállalót 25 nap szabadság illeti meg az évben, ezt szeptember 30-ig felhasználta. Október 01 – december 31. közötti időszakban keresőképtelen állományba kerül, ez összesen 92 napot jelent, melyből az első 30 nap munkában töltött időnek minősül, ám az előlotti 62 nappal csökken a jogosultsági idő. Azaz a szabadságnapokat arányosan csökkenteni szükséges:

$$25 \text{ nap} - \left\{ (25 \text{ nap} / 365) * 62 \right\} = 21 \text{ nap}$$

A munkavállaló az évben túlvette magát, év végén elszámolás szükséges vele, melynek keretében a 4 napnak visszavonása szükséges.

# Fizetett szabadság

## Mértéke:

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.



**Lényeges változás!** Az életkor szerinti napok nem alapszabadságnak, hanem pótszabadságnak minősülnek, mértékük nem változik, ugyanakkor KSZ alapján akár a munkavállaló hátrányára is el lehet térni, azaz extrém esetben akár nem kötelező biztosítani.

A munkavállaló részére időarányosan járnak a szabadságnapok, ha a munkaviszonya év közben kezdődik vagy szűnik meg. A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

# Gyermek utáni pótszabadság

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár.

Változás volt már 2012/01/01-i hatállyal: mindkét szülőt megilleti a gyermek utáni pótszabadság!

**2012/07/01-től definiálásra került a gyermek, illetve a szülő fogalma!**



**Gyermek:** a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek

**Szülőnek minősül:**

- ✓ a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együtt élő házastárs,
- ✓ az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- ✓ a gyám, valamint
- ✓ a nevelőszülő és helyettes szülő.

## Gyakorlati példa:

**Vizsgáljuk meg, hány nap gyermek utáni pótszabadság jár és kinek abban az esetben, ha egy gyermek szülei elváltak, s a gyermeket anya neveli?**

- a.) 2012/01/01-ét megelőző időszak**
- b.) 2012/01/01 – 2012/12/31. közötti időszak**
- c.) 2013/01/01-ét követő időszak**

# Gyermek utáni pótszabadság

## a.) 2012/01/01-ét megelőző időszak

Azt a szülőt illeti meg a 2 nap gyermek utáni pótszabadság, aki neveli a gyermeket, azaz anyának jár.

## b.) 2012/01/01 – 2012/12/31. közötti időszak

Mind az anyát és mind az apát megilleti a gyermek utáni pótszabadság, azaz anyának is jár 2 nap, s apa is igényelheti munkáltatójánál vérszerinti gyermeke után a 2 nap pótszabadságot.

## c.) 2013/01/01-ét követő időszak

Definiálásra kerül a gyermek és szülő fogalma, ennek értelmében anyát megilleti a 2 nap pótszabadság továbbra is. A vérszerinti apát azonban már nem illeti meg a 2 nap pótszabadság, lévén nem saját háztartásában neveli a vérszerinti gyermekét.

# Gyermek utáni pótszabadság

## Gyakorlati példa:

**Anya időközben új társat talált, akivel házasságot kötöttek.**

**Mi a helyzet?**

**Anyán kívül megillet még valakit a gyermek utáni pótszabadság?**

# Gyermek utáni pótszabadság

Igen, anya új társát is megilleti a 2 nap gyermek utáni pótszabadság, hiszen a definíció alapján

**Szülőknek minősül:**

✓ a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az **együtt élő házastárs.**



# Egyéb pótszabadság

Az **apának gyermeke születése esetén**, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap **pótszabadság jár**, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.



**Változás! A korábbi munkaidő-kedvezmény helyett pótszabadságnak minősül!**

Változatlanul megilleti pótszabadság azokat, akik valamely életkori vagy munkaköri sajátosságuk miatt fokozott védelemre szorulnak (fiatal munkavállalók, föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállaló).

**Új elem!**



A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv **legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.**

A korábbi Mt. csak a vak munkavállaló tekintetében biztosított pótszabadságot.

# Szabadság kiadása

A szabadságkiadás új szabályai:

- egyszerűbbek, átláthatóbbak
- megszűnik az általánostól eltérő munkaidő-beosztás és szabadságkiadására vonatkozó szabályozás közötti ellentmondás.



A munkáltató **évente hét munkanap szabadságot** - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. **Változás! Eddig a munkavállaló az alapszabadság egynegyedével rendelkezett!**

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

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

# Szabadság kiadása

**A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. DE!!!**

- A szabadságot, ha a **munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött**, a munkáltató az esedékességet **követő év március 31-ig** adhatja ki.
- A szabadságot, ha a **munkavállaló oldalán felmerült ok miatt** nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az **ok megszűnésétől számított hatvan napon belül** ki kell adni.
- A munkáltató az **alapszabadság és az életkor szerinti pótszabadság egyharmadát – a felek megállapodása alapján - az esedékesség évét követő év végéig** adhatja ki.
- 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 (kár, költség megtérítése!),
  - c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb esedékességét követő év március 31-ig adhatja ki.



# Szabadság kiadása

**A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.**

**A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, 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.**



**Fontos változás:** a szabadságot a munkavállaló munkaidő-beosztása szerinti munkanapjaira kell kiadni. A korábbi gyakorlat az volt, hogy a szabadságot csak munkanapban lehetett nyilvántartani, munkaórában nem, most ennek lehetősége már adott.

# Szabadságmegváltás

**A szabadságot megváltani nem lehet!**

**Kivétel:** munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A munkaviszony megszűnésekor történő elszámolás kapcsán a régi Mt. úgy rendelkezik, hogy ha a munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. (Kivétel: munkavállaló nyugdíjazása, munkavállaló halála, munkáltató jogutód nélküli megszűnése, sorkatonai, illetve polgári szolgálat). **Figyelem! Ezen szabályokat az új Mt. mellőzi!**

**Lényeges változás!**



*Ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnéséig a részére járó szabadságnál többet vett igénybe, az erre az időre kifizetett munkabért a munkáltató nem követelheti vissza.*

A régi Mt. 2011. augusztus 01-jétől hatályos szabálya szerint a **gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság** megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján **pénzben is meg lehet váltani. Figyelem! Ezen szabályokat az új Mt. Mellőzi, csak 11 hónapig voltak érvényben!**



# Betegszabadság

**Tartama:** naptári évenként **15** munkanap (év közbeni munkaviszony kezdet esetén arányosítás).

Napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén: beosztással azonos tartam alapján kell elszámolni.

**Mértéke:** a betegszabadság tartalmára a **távolléti díj hetven százalék**a jár, továbbá arányos bérpótlék is megilleti.

Ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.



**Figyelem! Változás!** Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló arányos betegszabadságra való jogosultságát nem érinti, ha az adott évben korábbi munkaviszonyában már vett igénybe betegszabadságot.

*Figyelem! Átmeneti rendelkezés tervezet alapján a betegszabadságra 2012-ben a 2012.06.30-án hatályos szabályokat kell alkalmazni!*

## Gyakorlati példa:

**Vizsgáljuk meg, mi a helyzet, ha egy munkavállaló extrém esetben kéthavonta munkahelyet vált. Hány nap betegszabadságra jogosult?**

# Betegszabadság

Munkáltató	Időszak	Számítási mód	Betegszabadság napok száma
„A”	01.01 – 02.28.	$(15/12)*12$	<b>15</b>
„B”	03.01 - 04.30.	$(15/12)*10$	<b>13</b>
„C”	05.01 – 06.30.	$(15/12)*8$	<b>10</b>
„D”	07.01 – 08.31.	$(15/12)*6$	<b>8</b>
„E”	09.01 – 10.31.	$(15/12)*4$	<b>5</b>
„F”	11.01 – 12.31.	$(15/12)*2$	<b>3</b>
<b>Mindösszesen:</b>			<b>54 munkanap</b>



# Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

## **Szülési szabadság**

Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

**Fogalmi változás már 2012/01/01-i hatállyal! Korábbi 168 nap 24 hétre módosult!**



Erre az időszakra jár a rendes szabadság, illetve beszámít a munkaviszony tartamába a felmondási idő, valamint a végkielégítés számításakor.

## **Fizetés nélküli szabadság**

- A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult. Fontos! **Mindkét szülő, akár egyidejűleg igénybe veheti!**

- **A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása** céljából, az ápolás idejére, de **legfeljebb két évre** fizetés nélküli szabadság jár.

- Újdonság! A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

- **Változás!** Az új Mt. megszünteti a magánerős építkezéssel kapcsolatos kötelező fizetés nélküli szabadságot.

**Igénylése:** írásban, kezdete előtt 15 nappal.

**Megszüntetése:** jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg. Változás! Korábbi 60 nap mellőzése!

# Munka-és pihenőidő nyilvántartása

A munkáltató köteles nyilvántartani

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság tartamát.

## ***Elvárások:***

- A nyilvántartásból **naprakészen megállapíthatónak kell lennie** a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.
- Figyelem! A helyszínen **ellenőrizhető kell, hogy legyen!**
- **Hiteles kell, hogy legyen:** az abban foglalt adatok a valóságnak megfeleljenek, azt mindkét fél igazolni tudja!
- **Teljes és valós legyen:** valamennyi adatot, valamennyi munkavállaló tekintetében tartalmazzon.

A nyilvántartás az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.



# Munka díjazása

**Fontos fogalomváltozás! Személyi alpbér helyett alpbér!** Munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. Alpbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni. Az alpbért időbérben kell megállapítani.

Fontos újítása az új Mt.-nek, hogy megállapítja az „**alpbér időarányos része**” meghatározásának **szabályait**.

**Havi alpbér esetén az egy órára járó alpbér meghatározása során a havi alpbér összegét osztani kell**

**a) általános teljes napi munkaidő esetén**

**b) általánostól eltérő teljes százhetvennégy órával, napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével.**

**Mit jelent ez a gyakorlatban?**

# Munka díjazása

100.000 Ft-os alapbér és **teljes napi munkaidő** (8 óra) esetén az egy órára járó alapbér:

$100.000/174$ , vagyis bruttó 575 Ft.

Ha a munkavállaló 100.000 Ft alapbérért 6 órás **részmunkaidőben** dolgozik, bruttó órabére

$100.000/(174 \times 0,75)$ , vagyis 766 Ft.



# Munka díjazása

**Újítás! Az új Mt. definiálja a teljesítménybér fogalmát:** kizárólag az a díjazás, amely a munkavállaló számára előre meghatározott és általa teljesíthető teljesítménykövetelményen alapul, tehát a munkavállalók nagyobb csoportjának, illetve a munkáltató teljesítményéhez kötődő díjazásokat e körből kizárja.

Az új Mt. mellőzi a teljesítménybér-kiigazítására vonatkozó kötelezettséget, ugyanis a munkáltatónak eleve úgy kell megállapítania a teljesítménybértényezőt, hogy azáltal a munkavállaló megfelelő díjazásban részesüljön.

A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

# Bérpótlékok

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg. Számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló alapbére.

<i><b>Korábbi szabály</b></i>	<i><b>Új szabály</b></i>
vasárnapi munkavégzés pótléka munkaszüneti napon végzett munka pótléka <b>délutáni műszakpótlék</b> <b>éjszakai műszakpótlék</b> éjszakai munkavégzés pótléka rendkívüli munka pótléka készenlétre fizetett pótlék ügyeletre fizetett pótlék	vasárnapi munkavégzés pótléka munkaszüneti napon végzett munka pótléka <b>műszakpótlék</b> - éjszakai munkavégzés pótléka rendkívüli munka pótléka készenlétre fizetett pótlék ügyeletre fizetett pótlék



# Bérpótlék mértékek

Bérpótlék típus	Mérték
Vasárnapi pótlék	50%
Munkaszüneti napi pótlék	100%
Műszakpótlék	30% (18:00 – 06:00 időszak)
Éjszakai munkavégzés pótléka	15% (22:00 – 6:00-ig min. egy óra munka teljesítése esetén)
Rendkívüli munka	- 50% vagy szabadidő, - heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munka esetén 100%, másik pihenőnap biztosítása esetén 50%, - munkaszüneti nap esetén 100%
Készenlét	20%
Ügyelet	40%, ha a munkavégzés tartalma nem mérhető, akkor 50%

# Pótlék többműszakos munkarend esetén

Az új Mt. szerint **többműszakos munkarendről** van szó, ha a munkáltató **tevékenységének tartama hetente eléri a 80 órát**. Mit is jelent mindez?

Legalább 2, heti 40 órás teljes munkaidőre szerződött munkavállalókból álló műszakot kell foglalkoztatnia. Nem állapítható meg a többműszakos munkarend „ölelkező műszakok” esetén, tehát ha a két 8-8 órás műszak részben egybeesik. Például, ha a délelőtti műszak 6-14 óra között, a délutáni pedig 12-20 óra között dolgozik, úgy a munkáltató napi 14, heti 70 órát üzemel, ami még kevés a többműszakos munkarend megállapításához.

A többműszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak nem feltétlenül jár **műszakpótlék**. Ennek további **feltétele, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik**. Azaz, munkavállalónak rendszeresen más és más időpontban kell elkezdenie a napi munkaidő teljesítését. Például egyik héten reggeli 8-kor, a következő héten délután 2-kor kezdődik a munkaideje. Így – a mai szabályozással egyezően – nem jár pótlék az „állandó műszakban”, például mindig délután, vagy mindig éjszaka dolgozó munkavállalónak.





## Rugalmas az új Mt. a bérpótlék tekintetben

Az új Mt. igen **rugalmassá** teszi a **bérpótlékokra** vonatkozó törvényi szabályokat, amelyektől KSZ-ben a felek teljes mértékben eltérhetnek. **Az új Mt. szerint a műszakpótlék mértéke 30%, amely a 18 és a 06 óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén jár.** A mai szabályozással szemben tehát **a törvény nem tesz különbséget délutáni és éjszakai műszak között, hanem egy egységes pótlékra jogosító időszakot állapít meg.**

A műszakpótlékra vonatkozó törvényi rendelkezéseket azonban kollektív szerződés szabadon felülírhatja és a munkaszerződésben is számos ponton el lehet térni a törvénytől.

Milyen eltérési lehetőségek vannak?

-a törvény szerint **a bérpótlékok számítási alapja a munkavállaló alapbére.** **A pótlékalap azonban KSZ-ben vagy akár munkaszerződésben ettől eltérően,** akár a munkavállalóra hátrányosabban is **megállapítható.** Például lehet egy fix összeg (a mindenkori minimálbér), a távolléti díj, vagy a személyi alapbér 50%-a stb.

- **kollektív szerződés a műszakpótlék mértékét, vagy a jogosultsági feltételeket is megváltozathatja.** E körben is megengedett a munkavállaló hátrányára való eltérés.

- a felek a munkaszerződésben **műszakpótlék helyett havi átalányt** is megállapíthatnak.

- a **műszakpótlék** esetében az új törvény lehetővé teszi, hogy azt a felek **beépítsék az alapbérbe.**



# Távolléti díj

## Fontos!

**Az átlagkereset fogalma megszűnik, a jövőben a távolléti díjjal kell számolni. A távolléti díj számításának új szabályát fogalmazza meg az új Mt.**

## **A munkavállalót távolléti díj illeti meg**

- a szabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálat tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább 4 óra időtartamra,
- szoptató anya a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozó halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- **ÚJ!** a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra történő, munkavégzés alóli mentesítés időtartamára,



## Távolléti díj

- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, feltéve, hogy a munkavállalót tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

### **A távolléti díj számításának szabályai is megváltoznak az új Mt-ben!**

A napi- vagy a havi távolléti díj meghatározásakor az egy órára járó távolléti díjat a napi munkaidővel vagy a 174-el (általános teljes napi munkaidő esetén), illetve ennek **arányos részével** (általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén) **kell megszorozni**, kivéve, ha a munkavállaló **havi- vagy órabérral** dolgozik.

**Havi bér** esetén az egy órára járó távolléti díjat az alapbér egyórai összegének számítása szerint kell számítani. Tehát havibéres munkavállaló esetében az egy órára járó távolléti díj számításakor a havi távolléti **díjat osztani kell 174-el** (általános teljes napi munkaidő esetén), illetve ennek arányos részével (általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén).



## Távolléti díj

**Órabér** esetén az egy órára járó távolléti díj megegyezik az órabérrel.

A havi távolléti díj meghatározásakor az órabért 174-el vagy annak arányos részével kell **szorozni**.

Abban az esetben, ha a munkabért a felek munkaszerződében kizárólag teljesítménybér formájában határozták meg, a távolléti díj számításakor ezt a kifizetett teljesítménybért kell számításba venni.

**Figyelem!** A távolléti díj megállapításakor, ha a munkavállaló munkaideje a **munkavégzés alóli mentesülés tartamára nem volt beosztva, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot és az ügyelet vagy készenlét alatt elrendelt munkavégzésre figyelemmel fizetendő pótlékot figyelembe kell venni.**

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.**



## Távolléti díj

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 készenléte**t rendelt el.

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).

A **távolléti díj kiszámításakor**, ha az irányadó időszakban **munkabér-kifizetés nem történt**, az alpbért kell figyelembe venni.

**Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén**, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. **Teljes naptári hónap hiányában** az alpbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

***Figyelem!** Átmeneti rendelkezés tervezet alapján a munkavállalót megillető távolléti díj kiszámítására a távollét kezdetének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók!*



## Kötelező legkisebb munkabér, garantált bérminimum

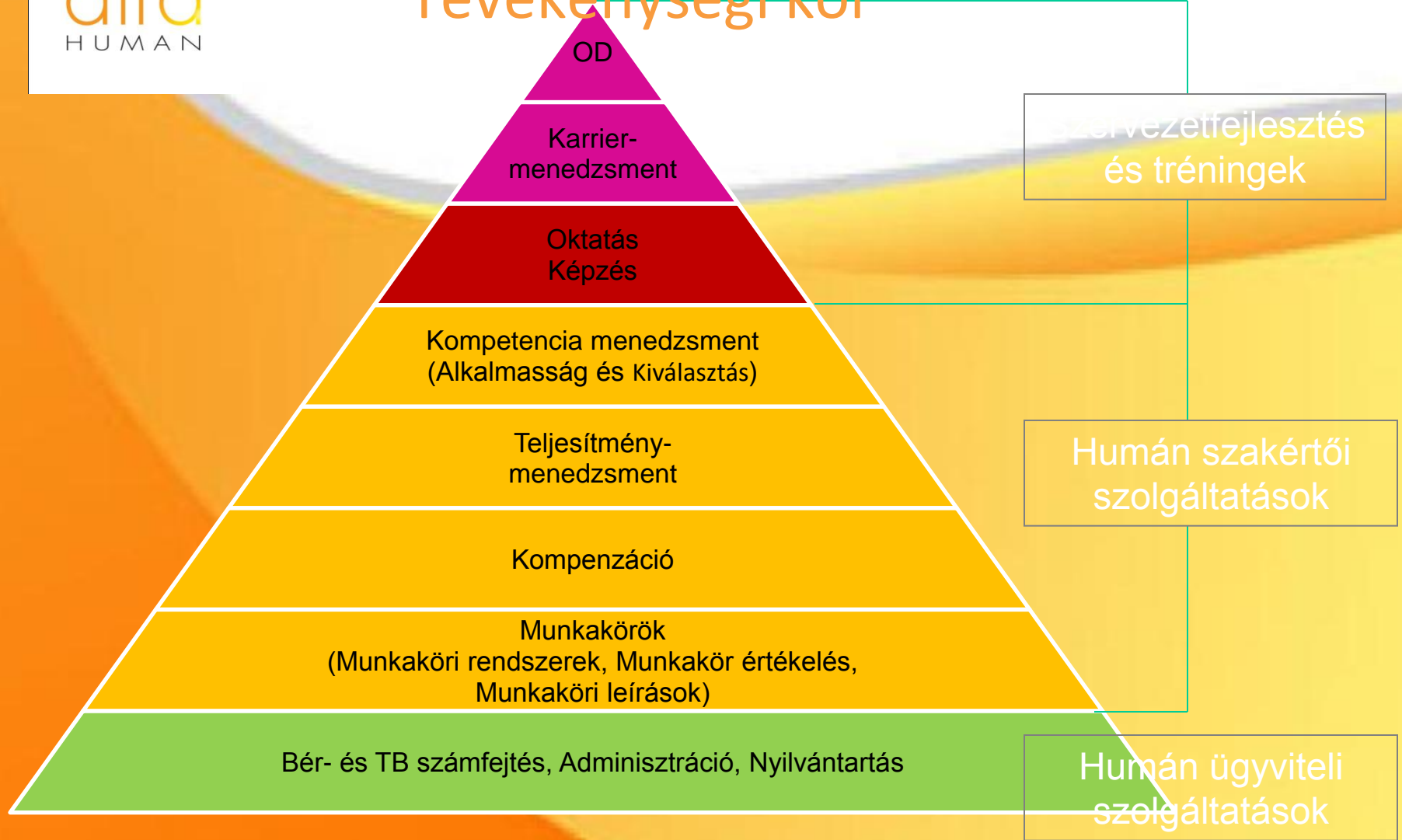
**Új szabály!** A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

**Lényeges új rendelkezés,** a minimálbér megállapításánál figyelembe kell venni 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.

A kötelező legkisebb munkabér **összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.**

**Új szabály!** Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a bruttó 300 000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét, a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét, valamint a munkabéremelés elvárt mértékével kapcsolatos részletes szabályokat - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben határozza meg.

# Tevékenységi kör



# Kérdések



**Köszönjük a figyelmüket!**

**Szabó Béla ügyvezető**

**T:+36204588468**

**szabo.bela@alfahuman.hu**

**www.alfahuman.hu**