

TÁJÉKOZTATÓ

Az Mt. 2012. 07. 01-i új rendelkezéseivel kapcsolatban hívjuk fel néhány fontos új elemre ügyfeleink figyelmét. A változások olyan mértékűek, hogy nem lehet egy rövid tájékoztató keretében ismertetni.

Felhívjuk a vállalkozók figyelmét, hogy tájékozódjanak az új Mt-vel kapcsolatosan (média, szakmai konferenciák, törvény szöveg).

A HVG két külön száma szól az Mt. változásáról, ez az egyik legjobb összefoglaló anyag, és a törvény szöveget is tartalmazza, ezért ajánljuk megvásárolni és tanulmányozni.

Számos új szabály a gyakorlatban fog kiforrni, és ezekre majd menet közben hívjuk fel a figyelmet.

A változások miatt át kell dolgozni az irodánk által használt néhány iratmintát (munkaszerződés, nyilatkozatok, leszámolással, felmondással kapcsolatos iratok). Ezek aláírásával kapcsolatosan kérjük ügyfeleink együttműködését és türelmét.

Munkaviszony létesítése

A munkaviszony alanya lehet:

- 16 év feletti természetes személy,
- 15 – 16 év közötti nappali tagozatos hallgató, iskolaszünetben,
- 15 év alatti természetes személy bizonyos esetekben, területeken (gyámhatósági engedéllyel).

A munkaviszony létesítésekor munkaszerződésre van szükség. A fentiek alapján ennek tartalmi elemeiben olyan mérvűek a változások, hogy irodánk új szerződés-mintákat készít, melyek aláírásában kérjük együttműködésüket.

Az egyik fontos változás, hogy megszűnik az un. „változó munkahely” feltüntetésének lehetősége. Helyette valamilyen konkrét helyet, vagy nagyobb, de körülhatárolható területet, régiót kell megjelölni (pl. székhely, telephely, - megye, ország, EU, stb.).

A másik fontos változás, hogy bővül a cégek tájékoztatási kötelezettsége a munkavállaló irányában. Eddigi mintáinkban a munkaszerződés tartalmazta a tájékoztatási kötelezettség elemeit is, ezen túl két külön dokumentumban kezeljük ezeket.

Tájékoztatási kötelezettség

A munkaviszony létesítésétől számított 15 napon belül kell a törvény által megszabott információkról írásban tájékoztatni a munkavállalókat.

Irodánk az eddigi gyakorlattól eltérően erről külön dokumentumot készít a munkaszerződéssel egyidőben, melyet a munkaszerződéshez hasonlóan szintén alá kell íratni a munkavállalókkal. A törvényi változásnak megfelelően minden új elemet beleszerkesztünk, hogy későbbi ellenőrzések során ezzel ne legyen probléma. Egyetlen olyan eleme van, melyet nem tudunk elkészíteni, és amelynek létre csak utalni fogunk a tájékoztatóban, mint külön dokumentumra: ez pedig a **munkaköri leírás**, hiszen nem tudhatjuk, hogy mik a konkrét elvárások az egyes munkavállalókkal szemben.

A munkaviszony megszüntetése

- Közös megegyezéssel. (Továbbra is ezt ajánljuk.)

- Felmondással. (Akár a munkáltató, akár a munkavállaló részéről.)
- Azonnali hatályú felmondással. (Szintén mindkét fél részéről lehetséges.)

A közös megegyezést preferáljuk továbbra is, mivel esetleges munkaügyi bírósági eljárásban ez a legkevésbé támadható. Minden más esetben előzetesen egyeztessenek irodánkkal, hogy ne kövessünk el olyan hibát az új szabályok miatt, melyet az elküldött munkavállaló kihasználhat, vagy amivel visszaélhet.

Az eddigi rendes és rendkívüli felmondás helyett új fogalmak léptek be: a felmondás és az azonnali hatályú felmondás. Gyakorlatilag csak a nevükben következett be változás, a lényegi elemek hasonlóak, néhány változásra azonban felhívjuk a figyelmet:

Felmondás

Továbbra is mindkét fél élhet vele. Írásban kell megtenni, és a munkaadónak indokolnia is kell.

Új elemek:

- Megállapodásban kiköthető (pl. munkaszerződésben), hogy egyik fél sem él vele egy éven belül.
- Határozott idejű munkaviszony is megszüntethető felmondással a munkáltató részéről, az alábbi esetekben (a.) felszámolási és csődeljárás alatt, b.) a munkavállaló képességére alapított okból, c.) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné vált).
- A felmondási időre köthető a törvénytől eltérő megállapodás. (Általában 30 nap, és a ledolgozott évekkel hosszabbodik, de pl. maximum 6 havi fix felmondási idő is kiköthető pl. a munkaszerződésben.)

Azonnali hatályú felmondás (Ez előtt rendkívüli felmondás)

Mindkét fél alkalmazhatja. Tulajdonképpen csak a neve változott, de a szabályai hasonlóak. Továbbra is csak kivételes esetben javasoljuk, és előtte a könyvelő és ügyvédi irodával egyeztetni kell.

Akkor alkalmazható, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. (Jogvesztő határidők: szubjektív – 15 nap, objektív – 1 év, bűncselekménynél pedig a bűncselekmény elévülése.)

Változnak a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei is, ezért fontos, hogy irodánkkal egyeztetve mindig jogszerű legyen az eljárás, és annak dokumentációja.

Munkaidő - pihenőidő (Napi, heti, havi, évi)

A vállalkozásoknak átláthatóan, könnyen ellenőrizhetően nyilván kell tartani a rendes és rendkívüli munkaidőt, pihenőidőt (pl. jelenléti ív), valamint a szabadságok kiadását.

A fuvarozással foglalkozó cégeknek külön küldünk e témában tájékoztató az Mt. és az AETR összefüggéseiről. (Pl.: náluk munkaidő: a vezetés, a rakodás, a takarítás, a biztonság ellenőrzése, a vonatkozó előírások dokumentálása, és a hatósági eljárások, ellenőrzések ideje.)

Néhány újdonság:

- Továbbra is általános a napi 8 óra munkaidő. Ettől eltérni a többi vonatkozó szabály betartásával lehet (4 – 12 óra/nap), munkaidő keretnél, valamint hozzátartozók esetében.
- Megszűnt a délutános pótlék (helyette egységes műszakpótlék, 30%).
- Éjszaka fogalma (22 – 06 óra közötti munkavégzés. Éjszakai pótlék: 1 óra munkavégzés fölött ezen időszakban – 15%.)

Munkaidőkeret

A munkaidőkeret gyakorlati jelentősége az, hogy a munkaidő a kereten belül rugalmasan, egyenlőtlenül is beosztható (természetesen a többi munkaidőre vonatkozó szabály megtartásával, pl.: 4

– 12 óra/nap közt változhat). Javasoljuk a fuvarozással a kapcsolatos cégeknél, valamint boltoknál, üzleteknél.

A munkaidőkeret maximális időtartama 4 hónap – kollektív szerződés esetén 6 hónap.

Dokumentációs körtöttségek:

- A keret kezdő és befejező napjáról a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. (Ez megtörténhet a munkaszerződésben, tájékoztatóban, egyéb módon.)
- A munkaidőkeret végén 20 napon belül el kell számolni a dolgozóval. Pl.: az elvégzett túlmunkáról. (Egyszerűsíthető pótlékátalány bevezetésével.)
- A konkrét munkaidő beosztást egy hétre előre, egy héttel korábban írásban ismertetni kell a munkavállalókkal. (Ez megtörténhet: faliújságon vagy akár Interneten is, a cégnél megszokott módon.)

Munkarend

Kötött a munkarend, ha legalább a munkaidő felét a munkáltató osztja be. (Dokumentálási kötelezettség, pl.: jelenléti ív.)

Kötetlen munkarend vezethető be vezetők, valamint sajátos jellegű munkakörök esetén, pl.: üzletkötők. Ez egyszerűbb dokumentálást tesz lehetővé. Sofőrökre nem alkalmazható.

Pihenőidő

Napi pihenőidő: 6 ledolgozott óra után 20 perc munkaközi szünet jár a dolgozóknak, további 3, azaz összesen 9 óra után pedig további 25 perc. Ez a munkaközi szünet a jogszabály szerint nem része a munkaidőnek. (Dokumentálása egyszerű 8 órás jelenléti íveknél is nehézséget okozhat a gyakorlatban. **Az előzetes hírek szerint az elkövetkező ellenőrzések sláger-témája lesz a kiadott munkaközi szünet dokumentációjának ellenőrzése.**

Ennek egyszerűsítésére a munkaszerződés mellé készített tájékoztatóban azt javasoljuk, hogy a rendes munkaidőben kapja meg a munkavállaló a rendes díjazási keretekben, de ez még nem bizonyítja a tényleges kiadását. Valószínűleg a legbiztosabb megoldás a jelenléti íven belül egy új rublikában feltüntetni a 8 ledolgozott órán belül.

Napi pihenőidő

Két műszak között fő szabály szerint minimum 11 óra pihenőidőnek kell lenni. Ennél rövidebb, de minimum 8 óra csak megállapodás alapján a törvény által felsorolt esetekben lehet (pl.: készenlét).

Heti pihenőidő

Fő szabály szerint 2 pihenőnap (48 óra, vagy bizonyos törvényi esetekben 40 óra), de kötelező minimumként 6 nap után mindenképpen 1 pihenőnap jár, illetve havonta minimum 1 pihenőnapnak vasárnapra kell esnie. Ezeket a szabályokat még munkaidőkeret alkalmazása esetén is be kell tartani. (Vannak védett csoportok – pl.: kiskorúak, gyermeküket egyedül nevelők stb., akikre külön szabályok vonatkoznak.)

Rendkívüli munkaidő, munkavégzés

A rendes munkaidő beosztás, vagy a munkaidő keret leteltével a normál munkaidő feletti idő. A munkáltató rendeli el. Évi maximuma 250 óra, kollektív szerződés esetén 300 óra.

Készenlét, ügyelet

Amely ügyfelünknel előfordul, ott érdemes részletesen megbeszélni.
A munkaidőn kívül a munkavállaló un. rendelkezésre állásra kötelezhető.

Korlátai:

- max. 4 óra bármikor elrendelhető (felette egyeztetés),
- egy héttel előre 1 hónap, ismertetni kell,
- max. 24 óra folyamatos,
- max. évi 250 óra,
- max. havi 168 óra,
- heti pihenőnapra max. havi négyszer eshet.

Éves szabadság

Az alapszabadság 20 nap, mely a ledolgozott évek számával a törvény szerint növekszik. Ez, valamint a kötelező pótszabadságok (pl.: gyerekek száma szerinti, gyermek születésre járó, egészségkárosító munkakörök, rokkantak) lényegében nem változtak.

A szabadság kiadása a munkáltató kötelezettsége. Fő szabály szerint a tárgyévben kell kiadni. Az ettől eltérő eseteket a jogszabály tartalmazza. A munkavállalóval kötött megállapodás alapján lehetőség van a szabadság egyharmadának tárgyévét követő évben való kiadására. (Nem javasoljuk, - figyelem felhívás, halmozódás.)

- 7 nap szabadsággal a dolgozó rendelkezik, melynek max. két részbeni kiadását kérheti.
- A szabadság kiadásáról a dolgozót 15 nappal korábban tájékoztatni kell.
- A dolgozó szabadsága kivételes esetekben megszakítható teljes kár- és költségtérítés mellett.
- 14 nap szabadságot egybefüggően kell kiadni. (A dolgozóval kötött megállapodás alapján nem kell egyben ekkora időszakot kiadni. – Valószínűleg vagy a munkaszerződésben vagy a tájékoztatóban szerepelni fog ez a megállapodás.) Az esetben ha mégsem kerül bele ezen két dokumentumba, és nem sikerül az év folyamán egyben két hetet kiadni, úgy megállapodást írunk róla az év második felében.
- A fizetés nélküli szabadságok eseteit eddig is tartalmazta az Mt. Az új Mt. a kötelező eseteket szűkítette a saját erős építkezésre járó fizetés nélküli szabadsággal.
- Érdekes új elem, hogy munkaidő és pihenőidő nyilvántartásként elfogadható a munkáltató által írásban közölt munkaidő beosztás, ha annak teljesítését a hó végén igazolja a munkáltató. (A gyakorlatban kiderül, hogy az ellenőrzések ezt komolyan veszik-e?)
- Évi 15 nap betegszabadság, melyre a távolléti díj 70%-a jár.

Munkabér

Az új jogszabály hangsúlyozza, különösen a munka díjazásával kapcsolatban az **egyenlő bánásmód** követelményét. Ebből a szempontból munkabérnek minősül minden munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzügyi és természetbeni juttatás.

A vállalkozónak tehát nagyon át kell gondolni a differenciált bérek indokait, hogy ne kerüljenek kellemetlen helyzetbe esetleges munkaügyi jogvitákban, melyeket az alacsonyabban fizetett munkavállalók kezdeményeznek.

Kényes kérdés, és konkrét gyakorlati problémákat is okozott a garantált bérminimum. Ez azoknak jár, akik rendelkeznek a munkakör betöltéséhez szükséges legalább középfokú iskolai végzettséggel vagy szakképzettséggel.

A lényeg: az adott munkakörhöz szükséges szakképzettség OKJ (Országos Képzési Jegyzék) szerinti besorolás. OKJ – 133/2010 (IV. 22.) Kormány Rendeletben a 31-gyel vagy annál magasabb számmal kezdődő jelzőszámú állam által elismert szakképzésekre jár.

(Pl.: a bolti eladó ilyennek számít még érettségi nélkül is !!)

Kérdéses esetekben érdemes az Interneten utánanézni, vagy irodánkat megkeresni, hogy minimálbért vagy garantált bérminimumot kell-e adni az adott munkakört végző dolgozónak.

Bérpótlékok

Éjszakai pótlék (22 és 06 közötti legalább egy óra munkavégzésre **15%** pótlék jár, amennyiben a dolgozó műszakpótléokra nem jogosult). Az éjszakai pótlékot kizárni nem lehet, de új szabályként meg lehet állapítani a munkaszerződésben olyan alaphétt, amely az éjszakai pótlékot tartalmazza (olyan módon, hogy a dolgozó ne károsodjon).

Több műszak esetén egységes **műszak pótlék** jár. (Délutános pótlék megszűnt.) Mértéke: **30%**. A 18 – 06 óra közötti időszakra.

A **vasárnapi és a munkaszüneti napon végzett** munkára (**mint rendes munkaidőben végzett** munkára – pl.: folyamatos munkarend) speciális törvényi korlátozások vonatkoznak, a pótlékok mértéke 50, 100%.

A rendes munkaidőn felüli munkára (**túlmunkára**) vagy **50%** bérpótlék, **vagy** pedig azonos mértékű **szabadidő** jár. Ez a munkaadó és a munkavállaló megállapodásától függ. Amennyiben szabadidő jár, úgy a megállapodásban tisztázni kell a kiadás időbeli rendjét és módját.

Egyszerűsítési lehetőség a **pótlékok** terén, hogy egy részük **beépíthető az alaphéttbe** (vasárnapi pótlék, munkaszüneti napi pótlék, éjszakai pótlék, műszak pótlék), másrészt pedig, hogy pótlékátalány is adható megállapodás szerint (pl.: munkaszerződés). **Pótlékátalány** alkalmazható valamennyi pótlék helyett. Pillanatnyilag nem egyértelmű, hogy pótlékonkénti külön-külön pótlékátalánnyal, vagy pedig alkalmazható-e egy pótlékátalány, melynél felsoroljuk, hogy milyen pótlékokat tartalmaz. (A fentiekén kívül ez alkalmazható a rendkívüli munkára, készenlétre és ügyeletre egyaránt.)

A munkabér védelme érdekében a munkabért Magyarország törvényes pénznemében kell kifizetni. (Kivéve pl.: külföldi munka.)
Utalványban tilos kifizetni.

- Legkésőbb a tárgyhót követő 10. napig ki kell fizetni a bért. (Munkaidő keret alkalmazása esetén a keret zárónapját követő 20 napon belül kell elszámolni a kereten felüli pótlékokkal.)

A munkabérből való levonás jogszabály, végrehajtható határozat, vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján lehetséges.

Mentes a levonás alól a minimál nyugdíjnak megfelelő összeg, amely 2012-ben 28.500,-Ft.

A levonások rendje az eddigiekhez hasonlóan a törvényi 33%, illetve több követelés, vagy gyermektartás esetén 50%.

Korlátozás nélkül végrehajtás alá vonható a minimál nyugdíj ötszörösét meghaladó munkabér rész. (2012-ben 28.500,-Ft x 5 = 142.500,-Ft.)

Érdekes új lehetőség, hogy nincs korlátozás fizetési előleg visszavonása esetén.

Levonásmentes munkabérrésről lemondani, azt engedményezni nem lehet. (Még a dolgozó sem teheti meg.) **Az ilyen jellegű megállapodás semmis – sajnos egy-két bank esetében talákoztunk hasonló konstrukciókkal, melyekkel partnereinket megkeresték.**

A munkavállaló kártérítési felelőssége

Változott (nőtt) a munkavállaló kártérítési felelőssége szándékos vagy súlyos gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtérítenie, egyéb gondatlan esetekben a kártérítés mértéke max. 4 havi távolléti díj.

Bizonyos munkakörökben a munkáltató a munkavállalótól biztosítékot kérhet (max. 1 havi alaphétt). (Csak olyan munkakörökben, ahol az adott munkavállaló a munkáltatótól vagy harmadik személytől pénzt vagy más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít.)

Fontos és lényeges új elem a Mt. 8.§.(2)-(3) pontjában 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 hírnevének, jogos gazdasági érdekének, vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

Ennek alapján a munkavállaló magatartása (akár személyhez fűződő joga) szükséges mértékben és arányosan korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. Ennek értelmét és lényegét szintén a gyakorlat fogja kialakítani. (Még az sem kell, hogy a gazdasági érdek, jó hírnév sérüljön, elég ha a magatartás azt reálisan veszélyeztetheti.)