

A munkavállalókat érintő fontosabb jogszabályok

- 2010 évi C törvény** A nyugdíjpénztár-választás szabadságáról
2010 évi CI törvény A magánnyugdíj-pénztári befizetésekhez kapcsolódó módosítás
2010 évi CXIX tv. A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. Tv. módosításáról
2010 évi CXX tv. Az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. tv. módosítása
2010 évi CXXIII tv. Az adó és járuléktörvények, a számviteli törvény, a könyvvizsgálói kamarai törvény, valamint az európai közösségi jogharmonizációs kötelezettségek teljesítését célzó adó-és vámjogi tárgyú törvények módosításáról
2010 évi CXX tv. Az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010 évi XC. Törvény módosításáról
18/2010(XI.29)MNB r A jegybanki alapkamat mértékéről

Jogszabály ismertetés**A 2010 évi C törvény a nyugdíjpénztár-választás szabadságáról**

Módosította

- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997 évi LXXX törvényt
- A magánnyugdíjra és a magánnyugdíj-pénztárakról szóló 1997 évi LXXXII törvényt

Hatályon kívül helyezte

- A közteherviselésének átalakítását célzó törvénymódosításokról szóló 2009 évi LXXVII 226 §-át
- A Magyar Köztársaság 2010 évi költségvetését megalapozó egyes törvények módosításáról szóló 2009 évi CIX évi törvény 53.§.-át
- Hatályba lépett 2010 november 3.-án

A 18/2010. (XI.29.) MNB rendelet a jegybanki alapkamat mértékéről A jegybanki

alapkamat 2010. november
30-ától 5,5 %-ra emelkedik.

A 2010. évi CXXIII. tv az adó és járuléktörvények, a számviteli törvény, stb. törvények módosításáról

A módosítás a következő törvényeket érinti:

- A személyi jövedelemadóról szóló 1995 évi **CXVII törvényt**
- A közteherviselés rendszerének átalakítását célzó törvénymódosításokról szóló 2008 évi LXXVII törvényt
- A társasági osztalékadóról szóló 1996 évi LXXXI törvényt
- Az egyszerűsített vállalkozói adóról szóló 2002 évi XLIII törvényt
- Az általános forgalmi adóról szóló 2007 évi CXXVII törvényt
- A jövedéki adóról és a jövedéki termékek forgalmazásának különös szabályairól szóló 2003 évi CXXVII törvényt
- Az energia adóról szóló 2003 évi LXXXVIII törvényt
- A Vám és Pénzügyőrségről szóló 2004 évi XIX évi törvényt
- A közösségi vámjog végrehajtásáról szóló 2003 évi CXXVI törvényt
- A helyi adókról szóló 1990 évi C törvényt
- A gépjárműadóról szóló 1991 évi LXXXII törvényt
- Az illetékekről szóló 1990 évi XCIII törvényt
- Az ingatlan nyilvántartásról szóló 1997 évi CXLI törvényt
- Az Államháztartás egyensúlyát javító különadóról és járadékadóról szóló 2006 évi LIX törvényt
- A távhőszolgáltatást versenyképesebbé tételéről szóló 2008 évi LXVII törvényt
- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997 LXXX törvényt
- Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998 évi LXVI törvényt

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. IV. törvényt
- A pályakezdő fiatalok és az ötven év feletti munkanélküliek valamint a gyermekgondozást, illetve a családtag gondozását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvényt
- A számvitelről szóló 2000. évi C. törvényt
- A Magyar Könyvvizsgáló Kamaráról, a könyvvizsgálói tevékenységről, valamint a könyvvizsgálói közfelügyeletről szóló 2007. évi LXXV. törvényt
- A külföldi székhelyű vállalkozások magyarországi fióktelepeiről és kereskedelmi képviselőiről szóló 1997. évi CXXXII. törvényt
- A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvényt
- Az egyes ágazatokat terhelő különadóról szóló 2010. évi XCIV. törvényt
- A Kutatási és Technológiai Innovációs Alapokról szóló 2003. évi XC. törvényt

(A törvény, különböző időpontokban lép hatályba, 2010. november 27. és 2010. január 3.-a között)

Jogszabály értelmezés

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése

A munkajogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatok közül a közös megegyezés a legkevésbé szabályozott mind a magánszféra, mind a közsféra szabályai között

A közös megegyezés a munkajogviszony megszüntetésének egyik lehetséges formája, anélkül, hogy ez részletesebben szabályozva lenne. Ennek következtében a bírói gyakorlat szerepe nagyobb, mint más megszüntetői nyilatkozatoknál.

Az Mt.87. § (1) bekezdés a.) pontja alapján a munkaviszony megszüntethető: a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével. Erre is vonatkozik az az általános szabály, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni, és hogy ettől a rendelkezéstől érvényesen nem lehet eltérni.

A közös megegyezésre irányuló tárgyalások, ajánlatok..

A munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése a munkaviszony megszüntetéséről az egyik fél másik félhez intézett ajánlatával, és annak elfogadásával jön létre. Mivel a munkajogi szabályok nem rendelkeznek arról, hogy a felek ajánlati kötöttsége meddig tart, a bírói gyakorlat szerint e tekintetben a polgári jog szabályait kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy az ajánlattevő ajánlatához kötve van, kivéve, ha ezt az ajánlat megtételekor kizárta. Az ajánlattevő ajánlatának kötöttségét meghatározhatja. Előzetes tárgyalást követően a munkáltató által megszövegezett és aláírt közös megállapodás tervezet szerződési ajánlatnak minősül, amelyet a munkavállaló visszautasíthat.

A megállapodás létrejötte.

A közös megegyezés bírói gyakorlatában annak az értékelése, hogy a felek között kialakult-e a közös megegyezésre irányuló szándék, annak a vizsgálatát jelenti, hogy a munkavállaló valóban akarta-e a munkaviszony megszüntetésének ezt a módját.

A munkaviszonynak az ilyen módon történő megszüntetéséhez mindkét fél feltétel nélküli akarat-elhatározása szükséges. Ebben kifejezésre kell juttatni a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot és annak időpontját.

- A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló félreérthetetlen és valódi munkavállalói szándéknak
- A Közszolgálati jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése szintén e jogviszonyt érintő lényeges nyilatkozat. A feleknek itt is minden kérdésben azonos álláspontra kell jutniuk. Félreérthetetlenül ki kell tűnnie a szándéknak, hogy a közszolgálati jogviszonyt minden egyéb körülménytől függetlenül, közösen, meghatározott időpontban meg kívánják szüntetni.

A közös megegyezés írásba foglalása.

Alaki követelmény a megállapodás írásba foglalása. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése csak írásba foglalva érvényes. A munkaviszony megszüntetéséről szóló írásbeli

munkáltatói igazolás átadása és átvétele egymagában nem tekinthető írásba foglalt közös megegyezésnek. Ha azonban a szóbeli megállapodás alapján a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, egymagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítható meg a megszüntetés jogellenessége

A közös megegyezés jogkövetkezményei

Egyetlen jogkövetkezménye, hogy a jogviszony a felek által meghatározott időpontban megszűnik. A munkáltatót nem terhelik a rendes felmondáshoz fűződő kötelezettségek, pl. végkielégítés fizetése. A munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésekor a megállapodásban a felek előírhatják a rendes felmondás szabályainak teljes vagy részleges alkalmazását.

A közszolgálati jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésekor a köztisztviselőnek sem felmentési járandóság, sem végkielégítés nem jár.

A közös megegyezés megtámadása kényszerre és fenyegetésre hivatkozással

- Kényszer alkalmazását nem lehet megállapítani, ha a fél nem vitatja a közös megegyezésre irányuló tárgyalás nyugodt légkörét, valamint azt, hogy kérése eestén a munkáltató gondolkodási időt biztosított.
- Közös megegyezés esetén nem támadható meg sikerrel a munkavállaló részéről a rendkívüli felmondás kilátásba helyezése miatt tett jognyilatkozat. Ebből következően nincs jelentősége, és konkrét intézkedés hiányában nem is vizsgálható, hogy a rendkívüli felmondás - a jogszabály összes feltételét figyelembe véve - jogszerű lett volna-e.
- Nem jelent jogellenes fenyegetést, ha a munkáltató a munkavállaló kötelezettségzegése, vagy magatartása miatt a közös megegyezés elmaradása miatt jogszerű eljárás megindítását helyezi kilátásba.

A közös megegyezés megtámadása tévedésre, megtévesztésre való hivatkozással

A Munka Törvénykönyve a tévedésre való hivatkozást nagyon szűk körben teszi lehetővé. Az Mt. 7. § -a szerint a megállapodás megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta, vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Megtámadható a nyilatkozat akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá. A megállapodást az támadhatja meg, akit megtévesztettek, a nyilatkozat megtételére jogellenes fenyegetéssel vették rá, illetőleg az, aki téves feltevésben volt.

- Ha a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének módja tekintetében az azonnali döntésre való felszólítással olyan helyzetet teremt, amely alkalmas arra, hogy az a munkaviszony megszüntetésének jogi feltételeiben járatlan munkavállalóra kényszerítőleg hasson, őt megfélemlítse, vagy megtéve, az e magatartása folytán létrejött megállapodás érvénytelen.
- A munkavállaló tévedésre való hivatkozással, hogy pl. a közös megegyezés aláírásakor nem tudott arról, hogy járandóságoktól esik el, sikerrel nem tudja megtámadni.

Versenytilalmi megállapodás sorsa a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a munkajogviszony megszűnését eredményezi, ami nem jelenti azt, hogy a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyéb megállapodások is automatikusan hatályukat veszítik. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése nem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását. A munkaviszonyt megszüntető közös megegyezés érvényessége nem zárja ki, a munkaszerződésen alapuló versenytilalmi megállapodás ellenértékének jogszerű követelését. Ezért a munkaszerződésben megállapított versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek a közös megegyezésben csak a munkaviszony megszűnésében állapodtak meg. Ezt az sem szünteti meg, ha a felek úgy állapodnak meg, hogy egymással szemben követeléseik nem állnak fenn.

Tanulmányi szerződéssel kapcsolatos megállapodás sorsa a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén.

A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetése nem jelenti automatikusan a fennálló tanulmányi szerződésből való igény lemondását. A feleknek kifejezetten rendelkezniük kell arról, hogy a tanulmányi szerződésből származó kötelezettségeket hogyan kívánják rendezni.

A közös megegyezés és a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozatok közötti kapcsolat

A közös megegyezésre és más, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat vitássá válhat, hogy a munkaviszony megszüntetésének mi a jogcíme. A Legfelsőbb Bíróság ebben döntött.

- A munkaviszony rendes felmondással szűnik meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését kéri, a munkáltató azonban a közös megegyezéshez nem járul hozzá, és a munkavállaló kérelmét felmondásnak tekinti, a munkavállaló pedig ezt tudomásul veszi, és elfogadja, és a munkaviszonya - a munkáltató álláspontjának megfelelően - a felmondási idő letöltése után szűnik meg.
- A munkavállaló által indokolás nélkül közölt rendkívüli felmondás érvénytelen. Ha a munkáltató ennek ellenére a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése iránt intézkedett, a felek munkaviszonyát az akarat-elhatározásuk tartalma szerint közös megegyezéssel kell megszüntetnek tekinteni.

Dr. Szebehelyi Klára