

**A munkavállalókat érintő fontosabb jogszabályok**

	Az Alkotmány 2010 július 5.-i módosítása
	Az Alkotmány 2010 július 6.-i módosítása
<b>2010. évi LXV. törvény</b>	<b>Az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. Tv. mód.</b>
<b>2010. évi LXVI. törvény</b>	<b>A családi támogatásról szóló 1998 évi LXXXIV törvénynek, valamint a gyermekvédelemről és gyámügyi igazgatásról szóló 1997 évi XXXI törvénynek a tankötelezettség teljesítésével összefüggő módosításáról</b>
<b>2010. évi LXXI. törvény</b>	<b>A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX törvény módosít.</b>
<b>2010. évi LXXIII. törvény</b>	<b>A Polgári Törvénykönyvről szóló 2009 év CXX. tv. hatályba nem lépéséről, valamint az ezzel összefüggő törvénymódosít.</b>
<b>2010. évi LXXV. törvény</b>	<b>Az egyszerűsített foglalkoztatásról</b>
<b>2010. évi LXXVII. törvény</b>	<b>Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Tv. valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról</b>
<b>223/2010 (VII.30):Korm.r.</b>	<b>Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010 évi LXXV.tv. végrehajtásáról</b>
<b>3/2010 (VII.30):NGM r.</b>	<b>Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem és közteher bejelentésére, befizetésére vonatkozó eljárási szabályokról</b>
<b>4/2010 (VII.16):KIM r.</b>	<b>A helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek 2010 okt. 3. napjára kitűzött választása, valamint a területi kisebbségi önkormányzati képviselők választási eljárási határidőinek és határnapjainak megállapításáról</b>
<b>5/2010 (VII.16):KIM r.</b>	<b>A választási eljárásról szóló 1997 évi C tv. a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek valamint a kisebbségi önkormányzati képviselők választásának végrehajtásáról</b>
<b>204/2010 (VII.16):KE.h.</b>	<b>A helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek általános választása időpontjának kitűzéséről</b>
<b>6/2010 (VII.21):KIM r</b>	<b>A választási eljárásról szóló 1997 évi C törvénynek az országgyűlési képviselők választásán történő végrehajtásáról szóló 35/2009 (XII. 30.) ÖM r. módosításáról</b>

**Jogszabály ismertetés**

**2010. évi LXXV. törvény** **Az egyszerűsített foglalkoztatásról.** Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony a mezőgazdasági és turisztikai idenymunkára, valamint alkalmi munkára. A törvény rendelkezéseiből az alkalmi munkát kiemelve, az alkalmi munkára irányuló foglalkoztatás esetén, az így foglalkoztatottak létszáma egy naptári napon a munkáltatónál a foglalkoztatást megelőző 6 havi statisztikai létszámát alapul véve nem haladhatja meg

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az 1 főt
- 1-5 főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a 2 főt
- 6-20 főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a 4 főt
- 20-nál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám 20 %-át

Ezt a keretet a munkáltató a tárgyévben belül egyenlőtlenül is felhasználhatja.

A törvény alkalmazásában alkalmi munka a munkáltató és a munkavállaló között

- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig
- egy naptári hónapon belül az összesen legfeljebb 15 naptári napig
- egy naptári éven belül legfeljebb 90 naptári napig

létesített határozott idejű munkaviszony

A törvény szabályozza az egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrehozott munkaviszonyt kik között nem lehet alkalmazni

- már az Mt. alapján munkaviszonyban állnak,
- a munkaszerződés nem módosítható egyszerű foglalkoztatásra
- nem létesíthető a Ktv, a Kjt hatálya alatt álló munkáltató alaptevékenységébe tartozó feladatokra

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrehozott munkaviszony esetén a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit az ebben a törvényben meghatározott eltérésekkel lehet alkalmazni.

A törvény előírja az Mt. mely szabályait nem lehet alkalmazni. Csak példázódó felsorolással a munkaszerződés módosítására, a kiküldetésre, kirendelésre, az egyéb hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó Mt. 109.§-át, a munkaidőre, a vasárnapi munkavégzésre vonatkozó szabályokat, a szabadság kiadására vonatkozó Mt. 134.§-t, a foglalkoztatási kötelezettségre, az állásidőre, a vezető állású munkavállalókra, a távmunka végzésére vonatkozó rendelkezéseket. Nem kell alkalmazni továbbá a betegszabadságra, az egyéb munkaidő-kezdményre, a munkaviszony megszűnése esetére előírt igazolás kiadására vonatkozó előírásokat.

Közteherviselés. A munkáltató alkalmi munkavállalói után személyenként és naponként mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén 500,- egyébként 1.000,-Ft-ot fizet. Ezen felül a munkáltatót tb. járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi, rehabilitációs hozzájárulás, és Szja előleg- levonás nem terheli

A munkavállalót nem terheli nyugdíj járulék, egészségbiztosítási hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás, Szja előlegfizetési kötelezettség.

A munkavállalónak az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme után személyi jövedelemadót nem kell fizetnie, amennyiben az évi 840.000 forintot nem éri el, illetőleg más adóterhet viselő jövedelme nincsen.

Ellátásra való jogosultság Az így foglalkoztatott a Tbj. szerint nem minősül biztosítottnak, nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői támogatásra jogosultságot szerez. A nyugellátás számításának alapja napi 1.000,-Ft. közteher esetén 2.740,-Ft/nap.

Bejelentési és bevallási szabályok. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles a munkavégzés megkezdése előtt az adóhatóságnak bejelentést tenni, ami történhet elektronikus úton, telefonon, SMS-ben, előzetes regisztrálás után.

## **Jogszabály értelmezés**

### **Érdekvédelmi szerepet betöltő munkavállalók munkajogi védelme**

A munkavállalók érdekvédelmét ellátó szervezetek és munkavállalók feladatainak zavartalanúsága érdekében a Munka Törvénykönyve munkajogi védelmet biztosít.

A munkajogi védelem megilleti a szakszervezeti tisztségviselőt, az üzemi tanács tagját, és munkavédelmi képviselőt.

#### **A szakszervezeti tisztségviselő.**

Szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

A munkavállalók jogosultak a munkaszervezeten belül is szakszervezet létrehozására. A szakszervezet joga, hogy a munkaszervezeten belül szervezetet működtessen, s ezek működésébe tagjait bevonja. A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján -, annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni.

A szakszervezet belső működési rendjét annak alapszabálya határozza meg. Ez magában foglalja a munkajogi védelemmel kapcsolatos jog gyakorlására jogosult szerv megjelölését is. A munkajogi védelem a választott és a kooptált szakszervezeti tisztségviselőt egyaránt megilleti, feltéve, hogy a szakszervezet a bírósági bejegyzést követően ténylegesen működik.

## **Az Üzemi Tanács**

Üzemi tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan önálló telephelyén, ahol a munkavállalók létszáma az ötven főt meghaladja. Üzemi megbízottat annál a munkáltatónál, illetve a munkáltató olyan önálló telephelyén kell választani, ahol a munkavállalók létszáma ötvenegy főnél kevesebb, de a tizenöt főt meghaladja.

Üzemi tanácstagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll. Nem választható üzemi tanácstagga az, aki munkáltatói jogot gyakorol, aki a munkáltató, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója, továbbá, aki a választási bizottság tagja. Az üzemi tanács tagjainál a kooptálás nem alkalmazható.

Az üzemi tanács tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a szakszervezeti szövet megillető jogosultságokat az üzemi tanács gyakorolja.

### **A munkavédelmi képviselő.**

A munkavédelmi képviselők jogi helyzetét az Mt. és a munkavédelemről szóló törvény szabályozza. A munkajogi védelemre a választott szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

### **A munkáltató tudomásszerzése az érdekképviseletet ellátókról.**

Az érdekképviseleti testületeket a munkáltatóval való rendeltetésszerű, jóhiszemű joggyakorlás és együttműködés keretében köteles tájékoztatni a munkáltatót a választott tisztségviselőkről. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére, illetve annak megszűnését követő egy évre illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább hat hónapon át betöltötte.

**A munkajogi védelem fajtái:** egyetértési jog, véleményezési jog, értesítéshez való jog

### **Egyetértési jog**

A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló kirendeléséhez, a tizenöt munkanapot elérő kiküldetéséhez, a 150. § (1) bekezdésén alapuló más munkáltatónál történő foglalkoztatásához, az átirányításához, ha ez a munkavállaló más munkahelyre való beosztásával jár, továbbá munkaviszonyának a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetéséhez.

Ezekben az esetekben a munkáltató köteles kikérni a felsőbb szakszervezeti szerv (ÜT, munkavédelmi bizottság) előzetes egyetértését. A védelem fennállása szempontjából a felmondás közlésének az időpontja az irányadó.

A szakszervezet a tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, (a 2005. 03.20. Mt. módosítása óta) ha a tervezett intézkedés végrehajtása elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár, vagy a szakszervezet érdek-képviseleti tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

Amennyiben a szakszervezet, (ÜT. Munkavédelmi bizottság) az egyetértést megtagadja, a munkáltató a munkaügyi bírósághoz fordulhat a jognyilatkozat pótlásáért. A jogerős döntésig a tisztségviselő jogviszonya fennáll.

### **Véleményezési jog**

A tisztségviselővel szembeni rendkívüli felmondás esetén a szakszervezet a tervezett intézkedéssel kapcsolatos véleményét a munkáltató tájékoztatásának átvételétől számított három munkanapon belül köteles közölni. A vélemény a munkáltatót nem köti.

### **Előzetes értesítés.**

A munkáltató köteles a megfelelő szakszervezeti szövet, (ÜT-t, Munkavédelmi bizottságot) előzetesen értesíteni az Mt. 109.§.-a szerinti hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásáról, valamint a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre történő beosztásáról. Az értesítés alapján az érdekvédelmi szerv kifejezheti véleményét, ez azonban nem teszi jogellenessé a munkáltató intézkedését.

Dr. Szebehelyi Klára