

A munkavállalókat érintő fontosabb jogszabályok

2011 évi LXXXIX tv.	Az egyes eljárási és igazságszolgáltatást érintő egyéb törvények mód.
2011 évi XCL tv.	Az egyes közlekedés tárgyú törvények módosításáról
2011 évi XCIX tv.	Az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról
2011 évi CV tv.	Az egyes munkaügyi tárgyú, és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról
2011 évi XVI tv.	A közfoglalkoztatottakról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról
124/2011 (VII.18) Korm.r	Az állami vezetők és az államigazgatási szervek köztisztviselői számára biztosított juttatásokról és azok feltételeiről szóló 192/2010 (VI.10) Korm. r. és egyes kapcsolódó kormányrendeletek módosítása
125/2011 (VII.18) Korm.r	A közalkalmazottakról szóló 1992 évi XXXIII tv. végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992 (X.8) Korm. r. mód.
126/2011 (VII.18) Korm.r	Egyes közszolgálati jogviszonnyal összefüggő Korm. r. módosításáról
139/2011 (VII.21) Korm.r	Egyes egészségbiztosítási és egészségügyi tárgyú kormányrendeletek módosításáról
140/2011 (VII.21) Korm.r	Egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú kormányrendeletek mód.
70/2011 (VII.26) VM.r.	A közalkalmazottakról szóló 1992 évi XXXIII tv. végrehajtásáról a vidékfejlesztési miniszter irányítása alá tartozó költségvetési szerveknél történő végrehajtásáról

Jogszabály ismertetés

A **2011 évi LXXXIX törvény** egyes eljárási és igazságszolgáltatást érintő egyéb törvényeket módosított

Érintett jogszabályok:

- A büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX törvény
- A polgári perrendtartásról szóló 1952 évi III. törvény
- A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997 évi LXVII tv.
- A Büntető Törvénykönyvről szóló 1978 évi IV. törvény

Ezek közül ki kell emelni a polgári perrendtartásról szóló 1952 évi III. törvény (Pp.) szóló módosítását, mint eljárási jogszabályt, aminek kihatása van a munkaügyi perekre is. A módosítások az **eljárás gyorsítását** célozzák. Ennek megfelelően módosult a Pp. 165.§ (1) bekezdése, és a bíróság **pénzbírsággal** szankcionálhatja, illetőleg az **okozott kár megtérítésére** kötelezheti

- a tanút, szakértőt, aki szabályszerű idézés ellenére nem jelent meg és alapos okkal nem mentette ki magát,
- a tanút, szakértőt, aki a vallomástételt, illetve közreműködést alapos ok nélkül, illetve vélemény nyilvánításának az ok előadása nélkül, vagy a bíróság jogerős határozata ellenére a következményekre történő figyelmeztetés után megtagadja
- azt a szakértőt, aki a véleménynyilvánítással alapos ok nélkül késlekedik, illetve a véleménynyilvánításnak a részére nyitva álló határidő lejártát megelőzően nem értesíti

A bíróság a tanú vagy a szakértő **elővezetését** is elrendelheti, ha nem jelent meg, illetőleg engedély nélkül eltávozott.

A törvény továbbá a **KIEMELT JELENTŐSÉGŰ PEREK** fejezetével bővül. Ezekbe tartoznak a 400 millió forintot meghaladó perek. Ezeket a pereket a bíróság soron kívül köteles intézni, és egyéb szoros határidőket alkalmazni

A 126/2011 (VII.18) Korm.r módosította az egyes közszolgálati jogviszonnyal összefüggő Korm. rendeleteket.

A 126/2011 (VII.18) Korm.r módosította többek közt

- A **Gyámügyi** és igazgatási feladatok ellátásához szükséges képezéseket és a kiemelt munkaköröket

Az egyes közszolgálati jogviszonnyal összefüggő kormányrendeletek körben módosultak

- a köztisztviselők képesítési előírásairól szóló 69/1995 (II.3.) Korm. rendelet
- a közigazgatási szakvizsgáról szóló 35/1998 (II.27) Korm. rendelet
- a köztisztviselők tartós külszolgálatáról szóló 104/2003 (VII.18.) Korm. rendelet
- a köztisztviselők cafetéria - juttatásának részletes szabályairól szóló 30 5/2009 (XII.23) Korm. rendelet (30 napot meghaladó távollét esetén a köztisztviselőt a távollét első napjától kezdve nem illeti meg a juttatás. A távollétek időtartamát –a jogosultság szempontjából – nem lehet összeszámítani.)
- az egyes központi államigazgatási szervek személyügyi nyilvántartási és integrált emberi erőforrás-gazdálkodási rendszeréről szóló 335/2010 (XII.27) Korm. rendelet
- a Magyar Közigazgatási Ösztöndíj programról szóló 335/2010 (XII.27) Korm. rendelet

2011. évi XCIX tv. az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról

Az Mt. 17.§. (1) bekezdése a következő c.) ponttal egészül ki: (a Kormány rendeletben határozza meg) „a bruttó 300.000 forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékét”

Egyidejűleg ezzel kapcsolatban módosult a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXXV törvény néhány rendelkezése is.

2011. évi CV tv. az egyes munkaügyi tárgyú, és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról

Az érintett törvények az alábbiak:

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV tv.
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII törvény
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992 évi XXXIII törvény
- Az államháztartásról szóló 1992 évi XXXVIII törvény
- A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996 évi LIIV törvény
- A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997 évi LXVII törvény
- A fogyasztóvédelemről szóló 1997 évi CLV törvény
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségükről szóló 1998 évi XXVI törvény
- A családok támogatásáról szóló 1998 évi LXXXIV törvény
- A felnőttképzésről szóló 2001 évi CI törvény
- Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003 évi XXI törvény
- Az adózás rendjéről szóló 2003 évi XCII törvény
- A külföldi bizonyítványok és oklevelek elismeréséről szóló 2001 évi C törvény
- A felsőoktatásról szóló 2005 évi CXXXIX törvény
- A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek betaszásáról és tartózkodásáról szóló 2007 évi I törvény
- Az ágazati párbeszéd bizottságról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009 évi LXXIV törvény
- Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010 évi LXXV törvény
- A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII törvény

Jogszabály értelmezés

A 2011 évi CV tv. többek között módosította a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992 évi XXII törvényt. Az érintett paragrafusok: 22., 41/A, 43., 81, 117/C, 130, 134, 136, 138, 147, 190, 193/B, 193/C, 193/D, 193/E, 193/G, 193/F, 193/Z, 194, 194/A, 211, 212 §.

- **22§.(2) bekezdés d.) pontja kiegészül:** (Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet)
d) legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző **valamint kölcsönzött** munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.
- **41/A. §** (1) bekezdés új szövege: A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek miniszternek a megkötést követő 30 napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást elektronikus úton teljesíteni (a továbbiakban együtt: bejelentési

kötelezettség a Kormány hivatalos tájékoztató honlapján és a kormányzati portálon közzétett elektronikus adatlapon).

- **43.§:(4) bekezdés Jelentős változás** Az üzemi tanácsot, illetve az üzemi megbízottat **5 évre** választják. (A már megválasztott ŰT. Tagjainak a megbízatása a következő választásra meghatározott ideig tart. A módosított törvény szerinti új ŰT-t legkésőbb 3 év múlva kell választani, munkavédelmi felügyelőt megbízatásának lejártakor, illetőleg legkésőbb 4 év múlva kell választani)
- **81. § (2) bekezdés** módosult A próbaidő tartama harminc nap.**30 napnál rövidebb próbaidőt kollektív szerződés, illetve a felek megállapíthatnak 30 napnál hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt a felek, legfeljebb 6 hónapig terjedő próbaidőt kollektív szerződés** állapíthat meg. A próbaidő meghosszabbítása tilos, ettől érvényesen eltérni nem lehet. **(Kollektív szerződés nélkül továbbra is 3 hónap marad a kollektív szerződés maximuma!)**
- **117/C A §. 2009 évben** került az Mt.-be, amely eredetileg 2011 december 31.-ig lett volna hatályban. Ez hosszabbodott meg, úgy hogy 2012. évben is alkalmazható. Lényege, hogy egy külön írásos megállapodás megkötésével a munkavállaló és a munkáltató megegyezhetnek, hogy egyrészt rövidítik a munkavállaló teljes munkaidejét és az így kieső munkaidőt a munkavállaló később le fogja dolgozni. A szabályozás további része arra az időszakra vonatkozik, amikor később a munkáltató elrendeli a kiesett munkaórák ledolgozását. A munkavállaló személyi alapbéré mindegyik időszakban változatlan marad. A csúsztatott rövidebb munkaidő alatt a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll, a munkáltató ezen idő alatt működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást nem közölhet. **2012. december 31.-ig a módosító törvény alapján nem köthető megállapodás azon munkáltató és munkavállaló között, akiknek 2011 december 31.-ig hatályos törvényszöveg szerinti megállapodása van.**
- **130.§ (2) bekezdés c.) pont** (A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság) a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] **első 6 hónapjára** (a szabadságra jogosító idő szabályait a módosító törvény hatályba lépését követően kezdődött fizetés nélkülszabadság esetén kell alkalmazni)
- **134§ (3) bekezdés b. pont:** (a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. Az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama- az esedékesség évében történő megkezdése esetén - a következő évben jár le és a következő évre átnyúló szabadságrész, nem haladja meg az 5 munkanapot) A munkáltató a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az akadályoztatás időtartama a 183 napot elérte, vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 183 napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. E rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.
- **134 § (4) bekezdés** A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. **Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató 2-nél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban – a felek eltérő megállapodás hiányában – ebben az esetben is megilleti a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább 14 összefüggő távollétet biztosító szabadság**
- **134 § (9) bekezdés** A (3) bekezdés a) pontja, a (4) bekezdés illetve a (6) bekezdés alkalmazásakor kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.
- **136 § (1) bekezdés úgy egészül ki,** hogy a gyermek ápolása, illetve gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek gondozása, ápolása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első 6 hónapjára

járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani. (Az első 6 hónapra járó szabadság pénzbeli megváltásáról szóló megállapodás a mód. tv. hatályba lépését követően lejárt fizetés nélküli szabadságra köthető)

- **138.§. (5) bekezdése (5a) bekezdéssel egészül ki.** Ha a munkavállaló az (5) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani a megszakítás szándékát előzetesen közölni kell a munkáltatóval, ha
 - 6 hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb 30 nap;
 - 6 hónap elteltével, vagy azt követően kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb 60 nap elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni a munkáltató.
- **147.§.(2) bekezdés** A munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan, illetve a munkaidőkereten felül végzett munka esetén a pótlék mértéke 50 %. **A munkáltató előírhatja,** hogy ellenértékként - pótlék helyett - szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál. **(Elegendő a munkáltató egyoldalú intézkedése)**
- **190.§.(5) bekezdése kerül beiktatásra.** E szerint a munkáltató az általános szabályok szerint (ami eddig a vezetőkre nem vonatkozott) köteles megindokolni a rendes felmondást a vezető terhessége kezdetétől a szülési szabadsága végéig terjedő idő alatt.
- **Módosul a 193/B, 183/C, 193/D, 193/E, 193/P, 193/Z §-ok egyes rendelkezései.** Ezek a munkaerő kölcsönzéssel kapcsolatos jogharmonizációs szabályokra tekintettel változnak. Fontosabb módosulások: legfeljebb 5 évre kölcsönözhető a munkavállaló, külföldi székhelyű is lehet a kölcsönbe adó, **(Hatályba lépés a kihirdetést követő 45 nap) A XI. fejezetnek – munkaerő kölcsönzés – a módosító törvénnyel az előzőekben érintett szabályait első ízben a 2011. december 1-jét követően létesített munkaviszonyokra kell alkalmazni E rendelkezések végrehajtása érdekében a KSZ –eket 2011. december 31-ig felül kell vizsgálni.**
- **Az Mt. XII/A fejezettel bővül, amely AZ ISKOLASZÖVETKEZET ÉS TAGJA FENNÁLLÓ MUNKAVISZONY SAJÁTOS SZABÁLYAI -t tartalmazza.** (A módosító törvény hatályba lépésének időpontjában a iskolaszövetkezet és tagjai között fennálló munkaszerződéseket, valamint e szerződések alapján a harmadik személyeknél történő munkavégzést a tv. mód. nem érinti.)

Dr. Szebehelyi Klára