

## **A munkavállalókat érintő változások az új Munka Törvénykönyve tervezetében**

1. Nagyobb szerepet szán az egyéni munkaszerződéseknek.
2. Sok kérdésben behozza háttérjogszabálynak a Polgári Törvénykönyvet (pl. jognyilatkozatok, elévülés, kártérítés)
3. A jelenleginél kevésbé részletesen szabályozza a munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket.
4. Bevezeti a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát.
5. Lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkavállaló bármely személyes adatát az adott személy azonosítására alkalmas módon – a beleegyezése nélkül – átadja külső cégnek, vagy személynek munkaügyi elemzések készítésére.
6. Engedi, hogy a munkáltató ún. „technikai eszközök”(pl. kamerás megfigyelés) alkalmazásával ellenőrizze a munkavállalókat a munkahelyeken, amelyek használatának feltételeit a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg.
7. Tiltja, hogy a munkavállaló a munkaviszonyon kívül is olyan magatartást tanúsítson, ami alkalmas a munkáltató helytelen megítélésére, vagy jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.
8. Lehetővé teszi, hogy jognyilatkozatot akár ráutaló magatartással is lehessen tenni, akár a munkaszerződést is létre lehet így hozni.
9. Lehetővé teszi a munkaviszonyban született megállapodásoktól való egyoldalú elállást.
10. Lehetővé teszi az egyoldalú kötelezettségvállalást, ami egyoldalúan módosítható és azonnali hatállyal fel is mondható.
11. Lehetővé teszi, hogy a felek a megállapodásuk megkötését, módosítását, illetve megszűnését feltételekhez kössék.
12. Lehetővé teszi, hogy a munkavállaló egyes jognyilatkozatokat meghatalmazott útján tegyen meg, sőt azt is, hogy egyes nyilatkozatokat a hozzátartozója a munkavállaló meghatalmazása nélkül is megtegyen, ha a munkavállaló ebben tartósan akadályoztatva van.
13. Lehetővé teszi, hogy a jognyilatkozatokat, pl. munkáltatói intézkedéseket (pl. munkaviszony megszüntetését) a jövőben elektronikus úton közöljenek. Az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha az a dokumentum címzettje részére hozzáférhetővé válik. Ettől az időponttól számítanak a jogorvoslati határidők.
14. A 15 éves személyek munkaszerződés kötéséhez nem kívánja meg a törvényes képviselő hozzájárulását.
15. Munkáltató jogutódlás esetén üzemi tanács hiányában sem teszi lehetővé, hogy a munkáltató a szakszervezeteket tájékoztassa a jogutódlással járó következményekről, s nem ír elő konzultációs kötelezettséget sem a munkavállalók képviselőivel. Lehetővé teszi viszont, hogy az érintett munkavállaló megszüntesse a munkaviszonyát, ha bizonyítja, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna.
16. A próbaidő a három hónapon belül egyszer meghosszabbítható.
17. Csökkenti a munkáltatót terhelő kötelezettségeket (pl. nem köteles a munkáltató a munkavállaló számára a munkaköre ellátásához szükséges képzést biztosítani, nem köteles a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló gyakorolni tudja a jogait).

18. A munkavállaló kötelezettségei közé tartozik majd, hogy nemcsak a jogszabályokat, előírásokat és utasításokat köteles betartani a munkavégzése során, hanem munkájára vonatkozó szokásokat is.
19. Nem lesz szükség a jövőben a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál történő foglalkoztatásnál arra, hogy a munkáltató ezt csak indokolt esetben rendelhesse el, s a munkavállaló a számára aránytalan sérelemre hivatkozással sem tagadhatja meg ennek az utasításnak a teljesítését. A más munkáltatónál történő foglalkoztatásnál e foglalkoztatás minden feltételét a két munkáltató dönti el, a jogszabály semmilyen garanciát nem ír elő. Az ilyen foglalkoztatás azonban naptári évenként összesen negyvennégy nap lehet.
20. Lehetőség lesz arra, hogy ahol nincs kollektív szerződés, ott a munkáltató egyoldalúan határozhasson meg hátrányos jogkövetkezményeket a munkavállalóval szemben, továbbá a jövőben a sem a kollektív szerződésben, sem pedig a munkáltató egyoldalú döntésében nem kell előre meghatározni azokat a garanciális eljárási szabályokat, amelyeket be kell tartani az ilyen büntetések alkalmazásához.
21. Átlagkereset helyett csak távolléti díj fogja megilletni a munkavállalót a munkaviszony megszüntetése esetén a felmentési időre, végkielégítésként és a munkáltató jogellenes megszüntető intézkedése esetén járó juttatásokként is.
22. A munkaviszonyt megszüntető nyilatkozatot csak akkor lesz kötelező írásba foglalni, ha azt meg kell indokolni.
23. A felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaviszony kezdetétől számított egy évig azt rendes felmondással nem szüntetik meg.
24. A munkáltatónak nem kell bizonyítania rendes felmondásnál, hogy a felmondás oka valóságos és okszerű, csak azt, hogy világos. A munkavállalónak kell majd azt bizonyítania, hogy a munkáltatói rendes felmondás oka nem jogszerű.
25. Meg lehet szüntetni rendes felmondással a határozott időre szóló munkaviszonyt is.
26. Megszüntetheti a munkáltató rendes felmondással a keresőképtelen, várandós, szülési szabadságon, gyes-en, gyed-en lévők, gyermeküket, vagy hozzátartozójukat ápoló munkavállalók munkaviszonyát is azzal, hogy a felmondási idő esetükben csak ezeknek a körülményeknek a letelte után kezdődik. Nem tolódik ki azonban esetükben sem a felmondási idő 30, illetve 15 nappal.
27. Megszűnik a védett korban lévő munkavállalókra vonatkozó felmondási korlátozás.
28. A munkáltató rendes felmondása esetén járó felmentési időt a munkavállaló legfeljebb két részletben veheti ki.
29. Csoportos felmondásnál sem kell a munkáltatónak a szakszervezettel konzultálnia, csak az üzemi tanáccsal, vagy ennek hiányában a munkavállalók választott képviselőivel.
30. A végkielégítést nem átlagkereset, hanem távolléti díj alapján kell számítani. A védett korban lévők részére a munkaviszonyban töltött idővel arányosan jár csak a egy-kettő vagy három havi többlet-végkielégítés. Nem jár majd végkielégítés annak a munkavállalónak sem, akinek a munkaviszonyát a munkáltató az ő magatartása miatt szünteti meg rendes felmondással.
31. A munkáltató az azonnali hatályú felmondásnál sem köteles annak valóságát és okszerűségét bizonyítani, s előtte nem köteles a munkavállalót meghallgatni.
32. A munkaviszony megszűnésekor járó munkáltatói igazolásokat nem sorolja fel az Mt.
33. Ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, nem lesz köteles visszavenni a munkavállalót akkor sem, ha ő vissza szeretne menni, csak két kivételes esetben, ha a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét sértette meg és ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor munkavállalói képviselő volt. A

munkáltató csak legfeljebb 18 havi kártérítést lesz köteles fizetni a bíróság mérlegelése alapján.

34. Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát a határozott idő letelte előtt, háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget kell fizetnie.
35. Éjszakai munkának csak az egy órát meghaladó huszonkét és hat óra közötti idő minősül.
36. Változik a fogalma a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű és a készenléti jellegű munkának, valamint a vasárnap elrendelhető rendes munka és a munkaszüneti napon végezhető rendes munkák köre is, bővülnek ezek a fogalmak és lehetőségek.
37. A munkáltató egyoldalúan is megállapíthat hat havi munkaidőkeretet a több műszakos, a megszakítás nélküli, az idényjellegű és a készenléti jellegű munkavégzéseknél.
38. A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése esetén is fennmarad a kollektív szerződés alapján már elrendelt hosszabb munkaidőkeret.
39. Nem minősül rendkívüli munkaidőnek, ha a munkavállaló a munkaidőkeret lejárta előtt megszűnt a munkavállaló rendes felmondásával, a munkáltató azonnali hatályú felmondásával, vagy a munkavállaló magatartása miatti munkáltatói rendes felmondással.
40. A munkáltató automatikusan levonhatja a munkabérből a túlfizetett munkabért.
41. A munkáltató részben vagy egészben átengedheti a munkavállaló számára a munkaidő-beosztás jogát, s ebben az esetben nem kell a munkaidő-beosztási korlátokat figyelembe venni.
42. A munkáltató az egy hétre előre megadott munkaidő-beosztást három nappal korábban egyoldalúan módosíthatja, ha a működésében vagy a gazdálkodásában előre nem látható ok merül fel.
43. A munkáltató egy heti elszámolási időszakokat vezethet be munkaidő-keret hiányában is.
44. A munkaközi szünet 15 perces részletekben is kiadható.
45. A napi pihenőidőt 8 órára csökkentheti a munkáltató osztott munkaidő, megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű és készenléti jellegű munkakörben, s ezt sem kell egybefüggően kiadnia.
46. Nem írja elő általános heti pihenőnapként a törvény a vasárnapot.
47. A munkáltató egyoldalúan is elrendelhet évi 300 óra túlmunkát.
48. Az alapszabadság 21 és 30 munkanap közötti része esetében nő az az időtartam, amit munkaviszonyban kell tölteni.
49. Nem jogosult a szabadság kiadására, illetve kivételére a munkavállaló a munkaviszony első hat hónapjában.
50. A szabadságból a munkáltató csak tíz munkanapot köteles egybefüggően kiadni.
51. A szabadság órákban is számolható.
52. A munkaviszony megszűnésekor jelentkező több kivett szabadságra járó díjazás mértékét a munkáltató automatikusan levonhatja a munkabérből.
53. A betegszabadságra járó díjazás mértéke az átlagkereset 70 %-ra csökken.
54. A szülési szabadságból négy hetet kötelező a szülés várható időpontja előtt kiadni.
55. Az apa részére nem jár díjazás a szülés után öt megillető öt nap rendkívüli szabadságra.
56. Nem lesz köteles nyilvántartani a munkáltató a szabadság kiadásának napjait.
57. Nem tartalmazza a törvény az egyenlő munkáért egyenlő díjazásra vonatkozó szabályokat.
58. Nem tartalmazza a törvény a teljesítménykiigazításra vonatkozó szabályokat.

59. Nem jár műszakpótlék és nem jár bérpótlék a megszakítás nélküli munkavégzésre sem.
60. A rendkívüli munkáért járó bérpótlék helyett a munkáltató egyoldalú döntéssel szabadidő kiadását is elrendelheti.
61. A munkáltató bérpótlék helyett, valamint készenlét vagy ügyelet esetén az erre járó díjazás és bérpótlék helyett havi átalányt állapíthat meg a saját döntése szerint.
62. A törvény nem tartalmaz szabályt az átlagkereset számítására.
63. A kötelező legkisebb munkabért egyoldalúan a Kormány állapítja meg, s az eltérő lehet munkavállalói csoportonként.
64. A munkáltató nem köteles havonta elszámolást adni a munkabérekről.
65. Nincs természetbeni munkabér.
66. A munkavállaló megállapodást köthet arról, hogy a munkabéréről lemond.
67. Nem jár díjazás az állásidőre, ha a munkáltató elháríthatatlan külső okból nem tud munkát biztosítani.
68. A kártérítési felelősség esetén a munkabér alapján fizetendő kártérítésnél is átlagkereset helyett távolléti díjjal kell számolni.
69. A munkáltató kártérítési felelőssége enyhébb lesz, mivel a munkáltató mentesül a felelősség alól akkor is, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.
70. A törvény nem tartalmazza a munkáltató által megfizetendő károk között a munkavállaló költségeit.
71. Jelentősen megnöveli a törvény a munkavállaló kártérítési felelősségét azzal, hogy gondatlan károkozás esetén is a teljes kárt kell megfizetnie a jelenlegi fél, másfél vagy hat havi átlagkeresetnek megfelelő összeg helyett.
72. Súlyosbítja a munkavállalók kártérítési felelősségét az a szabály, amely szerint több károkozó esetén a kártérítést közöttük- ha a vétkességük aránya nem állapítható meg, akkor egyenlő mértékben kell elosztani.
73. A munkavállalótól legfeljebb egy havi távolléti díjának megfelelő biztosíték adása igényelhető, ha olyan munkakörben dolgozik, amelyben harmadik személytől pénz vagy más értéket vesz át, illetve részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ezek teljesítését ellenőrzi.
74. Új intézmény lehet az ún. munkavégzés behívás alapján, amelynek keretében a legfeljebb hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót a munkáltató négy hónapi munkaidőkereten belül a munkafeladatokhoz igazodóan bármikor behívhat munkavégzésre, amelyet legalább három nappal előbb kell közölni.
75. Új intézmény lehet, hogy egy munkavállaló több munkáltatóval köt egy munkaszerződést, tehát egy szerződéssel több munkáltató számára dolgozik.
76. Bővíülhet a vezető állású munkavállalók köre.
77. A munkáltatót védő szabályokat állapíthat meg a törvény a versenytilalmi megállapodások esetére.
78. Nem kötelezi a törvény a munkáltatót a nem tanulmányi szerződés alapján iskolarendszerű képzésben való részvétel esetén kedvezmények nyújtására.
79. A munkáltató nem köteles tájékoztatni a munkavállalók képviselőit és konzultálni velük, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, illetve működését veszélyeztetné.
80. Üzemi tanács választása esetén a választási bizottságba a szakszervezetek nem jogosultak tagot küldeni.
81. Még a jelenleginél is kevesebb szabályt ír elő a törvény az üzemi tanácsi választásra.

82. Az üzemi tanács jogosult lenne – szakszervezet és kollektív szerződés hiányában – kollektív szerződésre tartozó kérdések szabályozására a munkáltatóval az üzemi megállapodásban és jogosult általánosságban figyelemmel kísérni a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartását.
83. A törvény nem szabályozza az üzemi tanács általános tájékoztatáshoz való és konzultációs jogát.
84. Csökkenti a törvény az üzemi tanács tagjainak munkaidő-kedvezményét (mert abba beleszámít a munkáltatóval való tárgyalás ideje is) és nem engedi meg annak szabad felhasználását (tíz nappal korábban be kell jelenteni igénybevételét).
85. Nem biztosít a törvény munkajogi védelmet az üzemi tanács tagjainak.
86. A szakszervezetek jogait lényegesen szűkíti a törvény a munkahelyeken. Nincs kifogás emelési joga, ellenőrzési joga, nem képviselheti a munkavállalókat hatóságok és egyéb szervek előtt (a bíróság előtti képviselési jog megmarad, s nincs joga a munkavállaló helyiségének használatára, nem biztosít a törvény kötelezően tájékozódáshoz és konzultációhoz való jogot sem, s nem kell a szakszervezet véleményét sem kikérni egyes munkáltatói döntések előtt).
87. Nem biztosítja a törvény a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét és munkaidő-kedvezmény is csak a munkáltatóval folytatott konzultáció időtartamára jár, amelyre távolléti díj illeti meg.
88. A szakszervezet csak akkor jogosult kollektív szerződés kötni, ha taglétszáma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.
89. Az elévülésre a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni, ennek keretében az elévülési idő megállapodással le is csökkenthető, s a mellékkövetelések a főkövetelésekkel együtt évülnek el. A munkavállalói egészségkárosodások esetén is alkalmazhatatlanná válik a ma ún. szakaszos elévülésként ismert intézmény.
90. A kollektív munkaügyi vita során születő megállapodás nem minősül kollektív szerződéses megállapodásnak.
91. A munkáltató jogosult lesz saját elhatározásából munkaügyi tanácsadót igénybe venni, akinek a részére a munkavállaló adatait korlátlanul átadhatja, s a munkavállalók is kötelesek lesznek a tanácsadó kéréseit teljesíteni. Ha a tanácsadó tanácsát követi a munkáltató, nem lesz érte felelős. A törvény nem szabályozná a tanácsadó tévedéseiből eredő károkért, munkavállalói jogsértésekért sem a tanácsadó felelősségét.

### **Az új Munka Törvénykönyve tervezetének a munkavállalókra kedvező hatású rendelkezései**

1. Lehetőség lesz arra, hogy a munkáltató a munkavállaló javára köteles legyen a gyermeke három éves koráig a napi munkaidő felének megfelelő tartalmú részmunkaidőre módosítani a szerződését – a gyes megszüntetése mellett.
2. A munkaszerződéstől eltérő munkavégzés mértéke legfeljebb összesen évi 44 munkanap lehet.
3. A gyermekek után járó pótszabadságot a szülők megosztva is igénybe vehetik.
4. Pótszabadság jár minden fogyatékos munkavállaló számára.
5. Vasárnapi rendes munkavégzés után 50 % bérpótlék jár.