

Tisztelt Ügyfeleim !

Többször beszéltünk a 2012.július 1-től érvényes MT módosításáról.

Most e-mailbe küldöm a legfontosabb hatálybalépő és átmeneti rendelkezéseket melyeket figyelmesen olvassanak át és a leírtak szerint járjanak el, mert nagyon komoly bírságot vonhat maga után ezek be nem tartása.

Tárgy :A 2012. július 1-jén hatályba Munka Törvénykönyv módosítása, átmeneti rendelkezések, hatályba lépés

46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a napi munkaidőről,
- b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. (A felek megállapodása vagy kollektív szerződés ettől eltérhet).

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

(2) Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi.

99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

(3) A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet.

A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

Mt. 101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) az idényjellegű,

- c) a megszakítás nélküli,
- d) a több műszakos tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben,
- f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) külföldön történő munkavégzés során, valamint
- i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

Mt. 122. § (2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

Mt. 134. § (1) A munkáltató nyilvántartja

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) A munkáltató nyilvántartja a készenléti jellegű munkakörre vonatkozó megállapodásokat.

Mt. 140. § (1) Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a több műszakos tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakörben, a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott ötven százalék bérpótlék illeti meg.

Mt. 141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Mt. 143. § (1) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

- a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- b) a munkaidőkereten vagy
- c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

Mt. 192. § (4) Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére munkáltatói jogos érdek fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.

203. § (1) Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyra a) a munkaszerződéstől való elállás,

- b) a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás,
 - c) a jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért,
 - d) a munkaszerződés módosítása,
 - e) a tájékoztatási kötelezettség,
 - f) az írásbeli értékelési kötelezettség,
 - g) a munkaidő-beosztásra vonatkozó,
 - h) a rendes munkaidőben történő vasárnapi munkavégzés korlátozása,
 - i) a szabadság kiadására vonatkozó,
 - j) a betegszabadságra, fizetés nélküli szabadságra,
 - k) a határozott idejű munkaviszonnyal kapcsolatos korlátozó rendelkezések,
 - l) a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók.
- (2) A munkaviszony megszűnésekor meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.
- (3) A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül.
- (4) Nem kell munkaidő-nyilvántartást vezetni, ha a felek a minta–munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

Hatályba lépés

A törvény – a (2) bekezdés szerinti kivétellel – 2012. július 1. napján lép hatályba.

(2) A törvény

- a) munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatással kapcsolatos
- b) szabadságra, a szabadság kiadására vonatkozó,
- c) fizetés nélküli szabadsággal kapcsolatos,
- d) a távolléti díj számítására vonatkozó rendelkezései 2013. január 1. napján lépnek hatályba.

Átmeneti rendelkezések

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Az egyoldalú jognyilatkozatra a közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni.

Az Mt. 16-17. §-át az Mt. hatálybalépését megelőzően közölt kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell.

16. § (1) Egyoldalú kötelezettségvállalás (a továbbiakban: kötelezettségvállalás) alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkavállaló érvényesen csak munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezett rendelkezése alapján tehet kötelezettségvállalást tartalmazó jognyilatkozatot.

(2) A kötelezettségvállalás a jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

(3) A kötelezettségvállalásra egyebekben az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kötelezett nem hivatkozhat jognyilatkozata hatálytalanságára, hogy a jogosulttal való közlés nem, vagy nem szabályszerűen történt.

17. § (1) A munkáltató a 15–16. §-ban meghatározott jognyilatkozatait általa egyoldalúan megállapított belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlat érvényesítésével (a továbbiakban együtt: munkáltatói szabályzat) is megteheti.

(2) A munkáltatói szabályzatot közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.

Ha a munkavállaló munkaviszonya a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, amíg

munkaviszonya nem szűnik meg – a végkielégítésre vonatkozó szabályokat kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha azt jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

Az Mt. 38. § (2) bekezdését abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egységátvételére 2012. július 15. napját követően kerül sor.

38. § (2) Amennyiben az átadó munkáltatónál – a 236. § (1) bekezdésében meghatározott munkavállalói létszám hiányában – üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor, az átadó vagy – a munkáltatók megállapodása alapján – az átvevő munkáltató legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalókat írásban tájékoztatni

a) az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) az átszállás okáról,

c) a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint

d) a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

Az Mt. 40. §-át abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére az Mt. hatálybalépését követően került sor.

40. § (1) a 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

A munkavállaló a felmondását köteles megindokolni.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja.

Ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni.

45. § (3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

A próbaidő csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.

45. § (5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Az Mt. 49. § (2) bekezdése csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén alkalmazható.

49. § (1) A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott tartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására a munkavállaló kötelezettségszegésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

A kötelezettségszegés időpontja, ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásával valósul meg, a jogellenes állapot megszűnésének napja.

56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát nem sérti.

A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.

(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Munkaviszony megszűnése megszüntetése

A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések az irányadók.

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) rendes felmondást említ, azon felmondást,

b) rendkívüli felmondást említ, azon az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondást kell érteni.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett, az Mt. 65. § (3) bekezdés e) pontja szerinti kezelés alatt álló munkavállalót a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31. napjáig illeti meg.

65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap

tartama alatt

Végkielégítés

Az Mt. hatálybalépését megelőzően létesített munkaviszony esetén az Mt. 77. § (2) bekezdésének alkalmazásakor a sorkatonai szolgálat tartamát is figyelembe kell venni.

77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

a) a munkáltató felmondása,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy

c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §)három hónapot meg nem haladó tartamát.

Az Mt. 69. § (3) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.

69. § (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)–(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén

95. § (1) A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

(3) Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony

a munkaidőkeret lejárta előtt

- a) a munkavállaló felmondásával,
- b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,
- e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

Az Mt. XI. fejezete a munka és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseit – az Mt. 95. § – ában foglaltak kivételével – a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

Rendkívüli munkaidő

Az Mt. 109. § (1) bekezdése alapján a 2012. évben legfeljebb kétszázhuszonöt óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Fizetés nélküli szabadság

Az Mt. hatályba lépését megelőzően igénybe vett fizetés nélküli szabadságra a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság 2012. december 31. napjáig váltható meg.

Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

- a) személyi alapbért említ, azon alapbért,**
 - b) átlagkeresetet említ, azon távolléti díjat**
- kell érteni.**

2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén –

a) az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál,

b) az alapbér Mt. 145. § (1) bekezdése szerint történő meghatározása esetén, az alapbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alapbér együttes összegénél.

Az alkalmazásakor az Mt. 140–144. §-ában meghatározott bérpótléket kell figyelembe venni.

145. § (1) A felek a 140–142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg.

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

Az Mt. 153. § (5) bekezdése szerint, a jogszabályban meghatározott elvárt béremelést teljesítő munkáltatónak az elvárt béremelés végrehajtásának időpontjától számított időszakban kifizetett bérpótlékek havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónapnál rövidebb.

Az Mt. 156. §-ának rendelkezéseit a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

156. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és órabéres díjazás alkalmazása esetén a munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló munkabérét a 136. § (3) bekezdésében foglaltak megfelelő alkalmazásával számolja el és fizeti ki.

(2) A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(3) A munkaidőkeret lejártát követő húsz napon belül, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült

A kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

Az Mt. 205. § (1) és (2) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.

205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott mértékétől, valamint

b) a végkielégítés 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el,

c) a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál rövidebb teljes napi munkaidőt nem állapíthat meg.

(2) Kollektív szerződés a XIX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el.

Az Mt. 214. § (2) bekezdését a 2011. december 1–jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1–jét kell tekinteni.

214. § (2) A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

A versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megválasztott üzemi tanács tagjára 2012. december 31. napjáig az Mt. 260. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

A 2012. július 1–jét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az új tag megválasztására az Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart.

260. § (3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató 53. § (A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) szerinti intézkedéséhez.

Az Mt. 273. § (2) bekezdését a 2012. június 30. napján a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 28. §-a szerinti védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőre megfelelően alkalmazni kell.

273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a (2) bekezdésben meghatározottak szerint megjelölt választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(2) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésében foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott munkavállalók közül, ha a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,

c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,

d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

e) a négyezer főt meghaladja, öt főt jelölhet meg.

Az Mt. 274. § (2) bekezdés alkalmazásakor 2012. december 31. napjáig a 2012. január 1–jei taglétszám az irányadó.

274. § (1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (2)–(3) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

A kollektív szerződés – ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére –2013. január 1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1–jei taglétszám az irányadó. A rendelkezést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselői szervezet a tagok felhatalmazása alapján, továbbá

b) a szakszervezet.

(2) A szakszervezet abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott szakszervezetek együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére.

A munkajogi igény érvényesítésére irányuló eljárásra az Mt. rendelkezései az irányadók.

Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

A kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása közeli hozzátartozót említ, azon az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja szerinti hozzátartozót kell érteni.

294. § (1) E törvény alkalmazásában

a) fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,

b) hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs,

Az Mt. 295–297. §-át akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 295. § (1) bekezdésében meghatározott megállapodást az Mt. hatálybalépését követően kötötték.

295. § (1) Ha külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén foglalkoztatja, a munkaviszonyra

a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a legalacsonyabb munkabér összege,

d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214–222. §-ban meghatározott feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei,

továbbá

g) az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket is.

(2) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a 136–153. §-okban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba teljesítendő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.

(3) Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra

– az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében – az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.

(4) Az (1)–(2) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.

296. § (1) A 295. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2) A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés b)–c) pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 295. § (3) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére kerül sor.

297. § A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseirért.

Forrás KVK.