

HR Horizon

- 2014.02.06 -

Lehetőségek az új Mt.-ben: használni, vagy kihasználni?

I. Miért ez a téma?

- újszerűen gondolkodik az új Munka törvénykönyve,
- 1992-ben lépett hatályba a régi Mt. egy teljesen más piaci környezetben, szabályai elavulttá váltak
- több mint 10 éve terv volt, hogy új Mt.-t alakítsanak ki, mely jobban igazodik a jelenlegi gazdasági környezethez
- 5 fős szakmai team készítette elő az újat

II. Mitől „új” az új Mt?

új szemlélet, új hangsúly → az egyensúly irányába való elmozdulás jellemző a munkáltatót, és a munkavállalót illetően

1. rugalmas foglalkoztatás:

- az Uniótól indul, és EU-s tendenciákat is követ,
- a munkáltatónak nagyobb mozgásteret ad pl.: a munkaidőbeosztás, atipikus foglalkoztatási formák tekintetében

2. kontraktuális jelleg:

- az Mt. rendelkezésétől csak a kollektív szerződés esetén lehetett eltérni, jellemzően pozitív irányba
- az új szerint ezt meg lehet tenni anélkül, néhány kivétellel (erről az Mt. külön rendelkezik)

III. Kinek kedvez az MT? A munkáltatónak vagy a munkavállalónak?

- a munkavállalók és a munkáltatók jogait akarták lehetőség szerint egyensúlyba hozni, DE
- igazán annak kedvez, aki megtanulja okosan használni azt

IV. Munkáltatói előnyök:

1. munkaszerződés (munkavégzési hely):

- 2001-től úgy rendelkezett az Mt., hogy létezhet állandó és változó munkahely
- a változó munkahelyre vonatkozó rendelkezés érvénytelenné vált az újjal, DE ez látszólagos hátrány, mert
- azt nem zárja ki, hogy a munkavégzési helyet egy nagyobb földrajzi egységként határozza meg a munkáltató
- az új Mt. szerint használható az alábbi megjelölés a munkavégzési hely vonatkozásában: „a munkáltató Magyarországon található telephelyei”
- akár az EU-t, és Európa területét, mint telephelyet is meghatározhatja a munkáltató

2. munkaszerződés:

- a tényleges munkába állás időpontja és a munkaszerződés megkötésének időpontja között el lehet állni a munkaviszonytól mindkét fél részéről
- az elállást csak meglehetősen súlyos körülmények között veszi indokoltnak az Mt,
- ugyanakkor nincs még erre megfelelő bírói gyakorlat, de várhatóan szigorúan fogják venni

3. atipikus foglalkoztatási formák:

- határozott idejű szerződés
- több munkáltatós jogviszony
- „job sharing” (a munkakör megosztása)

3.a. *Határozott idejű szerződés*

- A HR-esek zömmel féltek tőle, mert nem tudták kezelni, ugyanis
- amennyiben a munkavállaló nem lépett ki a munkaszerződés szerinti utolsó napon, a munkaviszony határozatlanra módosul
- az új Mt. szerint: egy ilyen eset a szerződés lejártával **érvénytelen** jogviszonyt jelent, továbbá
- fel lehet mondani a határozott idejű munkaviszonyt is az alábbi esetekben:
 1. csőd, vagy felszámolási eljárás alatt van a cég
 2. a munkavállaló képességén alapuló okból
 3. vagy a munkaviszony további folytatását lehetetlenné tévő külső ok+ munkavállalói oldalról, ha a munkaviszony fenntartása aránytalanul sérelmessé válna a munkavállaló számára.

3. b *Több munkáltatós munkaviszony:*

- lényege: több munkáltató és egy munkavállaló van a munkaviszonyban
- cégcsoport esetén hasznos, ha adott munkavállaló munkaköréből kifolyólag mobilis, és ennek a munkáltatói háttere is biztosítva lehet
- Az Mt. eléggé szűkszavúan rendezi
- ki kell jelölni egy olyan munkáltatót, aki az adóhatóság fele munkáltató, és aki a bérfizetési kötelezettségnek eleget tesz → ha nem jelöl ki, a NAV teszi ezt meg
- bármelyik munkáltató megszüntetheti a jogviszonyt, hacsak erre nincs eltérő rendelkezés (ami ajánlott a gyakorlatban)

Mi történik, ha nem rendelkeztek arról a szerződés, hogy ki rendezze a felmondást?

- nehéz itt az egyszerűsége törekedni, mivel típusából fakadóan komplex jogi intézmény és kb. másfél éves, nincs még kialakult gyakorlata
- nem ismeri a munkáltatók többsége

3. c Job sharing, avagy a munkakör megosztása:

- egy munkáltatónak és legalább kettő munkavállalónak kell lennie, akik ugyanazt a munkakört látják el (egy munkaviszonyban)
- ez főleg a részmunkaidős kismamák munkaerőpiacra való visszasegítését célozza meg
- kötetlen munkarendről van itt szó
- bármely munkavállaló akadályoztatása esetén a másiknak kell ellátnia a munkaköri feladatokat
- ez egy kimondottan bizalmi központú jogintézmény, ezért ritkán is alkalmazzák
- eltérő megállapodás hiányában egyenlő bérezésre jogosult mind a két fél (ez problémákat okozhat a munkavállalók számára)

Mind a munkakör megosztásra, mind a több munkáltatós munkaviszonyra esetén:

→ a jogviszony automatikusan megszűnik, ha az egyik esetben a 2 munkáltatóból az egyik "kilép" a jogviszonyból valamilyen módon, másik esetben a 2 munkavállalóból az egyik kilép (de megegyezés, illetve külön munkaszerződés esetén mindkét jogintézmény működhet tovább)

4. Munkaidő:

- átláthatóbb lett a szabályozás
- megszakítás nélküli, három, vagy több műszakos munkarend volt
- az új Mt. a munkáltató tevékenységét veszi figyelembe (megszakítás nélküli, többműszakos, idényjellegű)
- több műszakos csak akkor lehet a munkavállaló, ha működése a heti 80 órát eléri
- a törvényben előírt 4 hónapos munkaidőkeretet csak kollektív szerződéssel lehetett hosszabbá tenni
 - most: ha például a munkavállaló tevékenysége heti 80 órát meghaladó időtartamban folyik hosszabb munkaidőkeret is kialakíthatóvá vált (6 hónap)
- munkaidőkeretben és elszámolási időszakban van egyenlőtlen munkaidő-beosztás lehetősége, másban nincs!
- **elszámolási időszak:** nem ugyanaz, mint a munkaidőkeret,
 - egy adott hétre eső munkamennyiséget, nem egy hét alatt dolgoztatunk le, hanem hosszabb időszak alatt
- „first in, first out”: amit az első héten „felhalmozott” a munkavállaló, azt kell a leghamarabb kompenzálni
- ki lehet hozni ezzel a módszerrel azt, hogy gyakorlatilag **0 legyen a rendkívüli munkavégzés**
- szellemi munkakörökben, pl. könyvelőknél ez ideális lehet

5. Vasárnapi munkavégzés:

- sokan gondolják, hogy aki vasárnap dolgozik, az túlórázik, pedig
- vasárnap lehet dolgozni (Mt. külön kitér azokra, amely esetekben erre lehetőség van)
- vasárnapi pótlékot is csak az Mt-ben említett munkakörökben dolgozók kaphatnak (a munkáltató saját döntése alapján fizethet más munkavállalóknak is)

6. A munkaidő beosztásának változása

- 4 nappal korábban az előre közölt beosztástól el lehet térni, ha a munkáltató gazdálkodásában váratlan körülmény merül fel

7. Felmondási szabályok:

- az új Mt. lehetővé teszi az elektronikus úton történő munkáltatói felmondást (pl. e-mail), azonban a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy a munkavállaló átvette-e, avagy sem, amely a gyakorlatban nehézkes
- ennek az új rendelkezésnek egyes álláspontok szerint a „digitális aláírással ellátott” közlés a jelentése
- betegállomány alatt is fel lehet mondani → a felmondási ideje csak a keresőképessége első napján indul, de legkésőbb a betegszabadság lejártát követő 1 évvel
- **kismamák és védett korúak esetén** → ha visszajön a gyerek 3 éves kora előtt (nincs fizetés nélküli szabin), fel lehet neki mondani korlátok között, azaz fel kell ajánlani neki egy másik munkakört a képzettségének, végzettségének, gyakorlatának megfelelően, a szokásos munkavégzési helyen, de nem feltétlen ugyanolyan bérezési feltételekkel
- célszerű dokumentálni ezt is, bár nincs bírói gyakorlat rá, mindesetre a munkakör_felajánlás tényét a munkaátvitel kötelei jogvita esetén bizonyítani;
- nem kell felajánlani másik munkakört, ha bizonyíthatóan nincsen ilyen.

8. Kárfelelősség:

- régi Mt. szerint: a munkavállaló a havi átlagkeresete 50%-ig feléig felel gondatlan károkozás esetén
- új Mt.: ha szándékos, vagy súlyos károkozás történik, akkor a kár teljes összegét meg kell térítenie
- ha enyhe károkozás (azaz, ha a munkavállaló a tőle elvárható gondosságot elmulasztja) történik: 4 havi távolléti díjjal felel
- ezt a különbséget el kell döntenie a munkáltatónak
- munkáltatói kárfelelősség pl.: balesetek, foglalkozási megbetegedés
 - ezek hosszas perek
 - ha a munkáltató ellenőrzési körén kívül következett be a kár, akkor mentesülhet a munkáltató a kártérítési felelősség alól

II. rész – megbeszélés

- az alábbi új Mt. adta lehetőségekkel élnek a résztvevők: változó munkahely, munkaidőkeret, határozott idejű szerződés
- egyik résztvevő cégénél a tájékoztatóba a munkaszerződésből az alábbiak mentek át: szabadság, végkielégítés, pótlékok
- az a szakszervezet köthet KSZ-t, melynek taglétszáma a munkavállalói létszám 10%-t eléri
- felvetés: az érdekképviseleti tevékenység tűnik el a HR-ből?
- milyen előnyei lehetnek a kollektív szerződésnek? pl.: hosszabb próbaidő, hosszabb munkaidőkeret
- javaslat: érdemes lehet a HR-nek előállni a kollektív szerződés módosításával és már kész dokumentumot prezentálni a szakszervezet felé

1. *kérdés: Adott munkavállaló felmondási idejét tölti (90 nap), majd munkaviszonyt kezdett egy új munkáltatónál, ahol 1 héten belül felmondott próbaidőn belül. Fenn áll-e továbbra is a munkaviszonya annál a munkáltatónál, ahol a felmondási idejét tölti?*

Amennyiben nem áll az eredeti munkaszerződésében, hogy munkaviszony alatt csak a munkáltató beleegyezésével létesíthet munkaviszonyt, akkor az továbbra is fennáll, a felmondási idő végéig. A munkavállaló kérheti, hogy munkaviszonya hamarabb szűnjön meg.

2. *kérdés: Cégeknek kell-e egymásról tudni, ha több munkáltatós munkaviszonyról van szó?*

Illik azért bejelenteni, hogy tervezhető legyen a munkája, ha egy adott embernek van több munkáltatója, azonban ez nem az Mt szerinti „több munkáltatós munkaviszony”! Ugyanis ez utóbbi az, ahol egy munkaszerződés van, de természetesen létezhet több munkáltatónál is munkaviszony egyenként különálló szerződésekkel. Ez esetben illik jelezni, hogy más munkáltatónál is munkaviszonyban áll. Azonban az Mt szerinti több munkáltatós munkaviszony sem jogosít fel arra, hogy pl.: adott munkavállaló 3X8 órát dolgozzon egy nap.

3. *kérdés: Ezt (több munkáltatós munkaviszonyt) akkor is lehet alkalmazni, ha egy nemzetközi cégnél a munkavállalónak egy külföldi leányvállalathoz kell mennie határozatlan időre?*

Közös megegyezéssel lehet több munkáltatósra módosítani a szerződést, továbbá nem csak cégcsoporton belül lehetséges ezt létrehozni, egymástól különálló cégek esetében is hasznos lehet. Azonban nemzetközi cég esetében várhatóan az ottani (külföldi) foglalkoztatónak és a munkavállalónak is kell a hozzájárulása, ezenfelül kérdéses, hogy a külföldi munkajogi szabályok összeegyeztethetőek-e a hazaiakkal.

4. *kérdés: Pontosan hogyan működik az elszámolási időszak? Mi történik, ha megszűnik a munkaviszony?*

Amennyiben megszűnik a munkaviszony, ugyanúgy kell eljárni, mint a munkaidő keretnél.

5. *kérdés: A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás van-e az új Mt-ben, azaz a kiküldetés, kirendelés, átirányítás?*

Igen, ezek megmaradtak, csak átfogalmazták őket („munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás”). Jellemzője, hogy a munkáltató egyoldalúan elrendel egy munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást. A tartós külföldi munkavégzés többféleképpen oldható meg:

- vagy munkavégzés helyet nagyobb földrajzi egységekre határozzuk meg (itt nincs 44 napos korlát)
- vagy több munkáltatós munkaviszony (cégcsoport minden tagja önálló munkáltatóként vesz részt egy munkaviszonyban)
- vagy határozott idejű munkaszerződés-módosítást írni a munkavégzés helye tekintetében.

Általánosságban a magyar jog csak áttételesen foglalkozik a cégcsoportokkal.

6. *kérdés: „A cégcsoport összes telephelye” terminus használható –e a munkavégzés helyeként nemzetközi szinten?*

Kérdéses, hogy a munkavállaló szempontjából ez nem járna-e aránytalan sérelemmel, de egyelőre nincs erre nézve bírói gyakorlat. Kérdéses az alkalmazandó jog is, erről célszerű külön megállapodni, de a napi működés során problémákat vethet fel.