

A Munka Törvénykönyve változásai 2018. január 1-től

A Munka Törvénykönyve változásai 2018. január 1-től



1. egyrészt az európai uniós joggal és a nemzetközi (ILO) egyezményekkel való összhang megteremtése
2. másrészt pedig a jogszabályok alkalmazása során felmerült szükséges és indokolt kisebb pontosítások miatt került sor.

A munkavállalók egészségét és biztonságát védő európai uniós szabályoknak való maradéktalan megfelelés miatt került sor néhány, a magyar **munkavállalók számára is kedvező változtatására** a következő területeken.

51. Munkafeltételek kötelező hozzáigazítása a munkavállaló megváltozott egészségi állapotához (Mt. 51. § (3) bekezdés)

A 2018. január 1-e előtti szabályozás csak arra kötelezte a munkáltatót, hogy a munkavállalókat olyan munkára alkalmazzák, amelyek nem járhatnak hátrányos következményekkel a munkavállalók testi alkatára, fejlettsége vagy egészségi állapotára. Nem tartalmazott azonban a jogszabály kifejezett rendelkezést arra vonatkozóan, hogy amennyiben időközben megváltozik a munkavállaló munkaképessége, köteles-e a munkáltató ekkor is hozzáigazítani a munkakörülményeket a megváltozott helyzethez, ezért ez a szabályozás a gyakorlatban is értelmezési és alkalmazási problémákat vetett fel. Az új szabályozás világossá teszi ezt a helyzetet és egyértelműen írja elő, hogy **ezentúl a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a**

munkafeltételeket, beleérte a munkaidő beosztását is, megfelelően módosítani a munkaviszony fennállása során bármikor, ha ez a helyzet bekövetkezik. E kötelezettség körében azonban továbbra is figyelembe kell venni az olyan, mindkét fél számára irányadó általános magatartási követelményeket, mint a tisztességes és jóhiszemű eljárás, az együttműködési kötelezettség, a méltányos mérlegelés követelménye vagy a megváltozott körülményekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség.

Az új rendelkezést nemcsak akkor kell alkalmazni, ha a munkavállaló egészsége üzemi baleset, foglalkozási betegség vagy más, a munkavégzéssel összefüggő egészségromlás miatt következik be, hanem más, pl. otthon, tehát nem a munkaviszony keretében elszenvedett egészségkárosodások esetében is.

60. Várandós és szoptatós munkavállalók munkahelyi kockázatának elkerülése (Mt. 60. § (1) bekezdés)

Az Mt. eddig is előírta, hogy a munkáltató a várandósság megállapításától a gyermek egyéves koráig a munkáltató köteles a munkavállaló számára az egészségi állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani, ha ezen állapot miatt az eredeti munkakörében nem lenne foglalkoztatható, s ha nincs megfelelő másik munkakör sem, akkor a munkavégzés alól fel kell menteni. Az új szabályozás megtartja ezeket a munkavállalói jogokat, s még tovább erősíti ezeket azzal, hogy **ha nem megfelelő a munkavállaló egészségi állapotának az eredeti munkaköre, akkor – még az új, megfelelő munkakör felajánlása előtt – meg kell próbálni az eredeti munkakörében történő alkalmazás feltételeit úgy módosítani, hogy azok a várandósság alatt, majd a gyermek egy éves koráig terjedő időben megfeleljenek a munkavállaló megváltozott egészségi állapotának.** A gyermek egyéves koráig terjedő időben elsősorban a szüléshez és a szoptatáshoz kapcsolódó körülményeket kell majd érteni és mérlegelni.

A munkavállaló eredeti munkakörében való foglalkoztatás

feltételeinek módosítása iránti kötelezettség tehát meg fogja előzni az új, megfelelő munkakör felajánlását és az esetleges munkavégzés alóli felmentést, ez utóbbiakra tehát csak akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkakörében, munkafeltételeiben nem lehetséges a módosítás.

Ez a z új rendelkezés tehát az eddig csak lehetőségként meglévő esetet 2018. január 1-től munkáltató kötelezettségévé teszi.

Továbbra is szükség lesz orvosi véleményre a megváltozott munkaköri alkalmasság igazolására. A módosított munkafeltételekre is irányadók lesznek a korábbi bérezési szabályok, vagyis a megváltozott munkakörülmények alapján jár a munkabér, az azonban nem lehet kevesebb a munkavállaló munkaszerződés szerinti alapérénel. A munkavégzés alóli felmentés idejére is ez az alapbér jár, kivéve, ha a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkakör szerinti munkafeltételek módosításánál gyakorlati kérdés lehet, hogy ezekbe is bele kell-e egyeznie a munkavállalónak (pl. munkaidő-beosztás, amely elsődlegesen a munkáltató egyoldalú döntési jogába tartozó kérdés), vagy a munkáltató egyoldalúan is megváltoztathatja őket. Minden olyan munkafeltétel esetén, amely a felek korábbi megállapodásán alapult, ebben a helyzetben is csak a munkavállaló beleegyezésével lehet azokat módosítani. Mindenképpen irányadó lesznek azonban ebben az esetben is a Munka Törvénykönyvében meghatározott általános magatartási követelmények (az adott helyzetben általában elvárható magatartás, a jóhiszemű és tisztességes eljárás, a méltányos mérlegelés követelménye, valamint az aránytalan sérelem okozásának tilalma, az együttműködési kötelezettség, s az egymás tájékoztatásának kötelezettsége) is.

120. Pótszabadságra jogosult megváltozott munkaképességű személyek körének pontosítása és egyszerűsítése (Mt. 120. § a) pont és 294. § (1) bekezdés l) pont)

A korábbi szabályozás a gyakorlatban értelmezési problémákat okozott, más jogszabályok figyelembe vételét is igényelte, s ezáltal az alkalmazás során nehézkes és bonyolult is volt a tartós egészségkárosodás miatt pótszabadságra jogosult munkavállalók egyik csoportjának beazonosítása (akinek a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötvenszázalékos egészségkárosodását megállapította). Az új rendelkezés hozzáigazította a Munka Törvénykönyvét az e tárgykörben irányadó többi jogszabályhoz, s ezáltal egyértelművé tette azok körét, akik ezen a címen évenként öt munkanap pótszabadságra jogosultak.

Az új rendelkezés a rehabilitációs szakértői szerv által egy bizonyos mértékű egészségkárosodással rendelkezőnek minősített munkavállalók csoportját egységesen megváltozott munkaképességű munkavállalókként határozta meg a pótszabadságra vonatkozó szabályok között (Mt. 120. § a) pontja). A megváltozott munkaképességűnek minősülő munkavállalók csoportjához tartozó négy alcsoportba tartozó munkavállalók körét pedig a Záró rendelkezések között sorolja fel (Mt. 294. § (1) bekezdés új l) pont. E szerint:

(E törvény alkalmazásában)

„l) megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

1. la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
2. lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
3. lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

4. ld) rokkantsági ellátásban részesül).

5. **Az alapbér minimális mértékének pontosítása (Mt. 136. § (1) bekezdés, 138. § (5) bekezdés, 153. § (2) – (4) bekezdés**

Az Mt. eddigi rendelkezése az alapbér minimális mértékeként a kötelező legkisebb munkabért határozta meg. Ez a szóhasználat a gyakorlatban kétségesse tehetette, hogy a garantált bérminimumra is vonatkozik-e ez a rendelkezés. **Az új szabályozás egyértelművé teszi, hogy a kötelező legkisebb munkabér mellett – ahol annak a feltételei fennállnak – a garantált bérminimumot kell figyelembe venni** (pl. az alapbér legkisebb mértékeként, a teljesítménybérek számításánál, vagy éppen az évente kötelezően felülvizsgálandó „minimálbérek” körében).

294. A munkavállalói képviselő fogalmának kibővítése (Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja)

Az Mt. a munkavállalói képviselőként eddig csak az üzemi tanács tagját, az üzemi megbízottat és a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói küldöttjét határozta meg, s nem szerepeltek ebben a felsorolásban a szakszervezeti tisztségviselők. Ez a rendelkezés nem volt összhangban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (ILO) a munkavállalók képviselőiről szóló, s Magyarország által is ratifikált 135. sz. egyezményével, amely problémát a szakszervezetek is folyamatosan jeleztek a jogalkotó felé.

Az új rendelkezés módosította, kiterjesztette a munkavállalók képviselőinek körét az ún. „védett” szakszervezeti tisztségviselőkre is, összhangba hozva a magyar és a nemzetközi munkajogot. A módosított rendelkezés tehát nem minden szakszervezeti tisztségviselőre terjesztette ki a munkavállalói képviselő fogalmát, hanem csak azokra, akik a munkáltató egyes intézkedéseivel szemben (pl. felmondás, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) a törvényben meghatározott (Mt. 273. § szerinti) védelemre jogosultak.

Ennek a módosításnak elsősorban akkor van jelentősége, ha a munkáltató egy szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg. Eddig csak akkor kérhette a tisztségviselő a munkahelyre való visszahelyezését, ha a munkáltató felmondás volt vele szemben jogellenes, ezentúl viszont minden más okból jogellenes munkáltatói munkaviszony megszüntetés esetén (pl. jogellenes azonnali hatályú felmondásnál is) kérheti a védettnek minősülő szakszervezeti tisztségviselő a visszahelyezést.)

Czuglerné dr. Ivány Judit

jogi alelnök