

## A munka törvénykönyve módosítása 2018. január 1-jétől

---

A polgári perrendtartásról szóló, valamint az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény hatályba lépésével összefüggő törvények rendelkezései között<sup>1</sup> az Mt. néhány szabályának módosítását találhatjuk, melyek az alábbiakban foglalhatók össze (a módosításokról táblázat készült, mely jelen összefoglaló melléklete)

### a) Technikai jellegű módosítások

- a jognyilatkozatok közlésére vonatkozó szabály a kézbesítési vélelem helyett a kézbesítési fikció elnevezést használja; továbbá a kézbesítési kifogás beterjesztésére megadott hat hónapos határidőt három hónapra csökkenti
- tekintettel arra, hogy az Mt. 153. §-a szerint a Kormány határozza meg a legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét, mindenhol, ahol a szöveg csak a legkisebb munkabért említi, meg kell említeni a garantált bérminimumot is,
- a 289. §-ban meghatározott, a konzultációra és tájékoztatásra vonatkozó szabályokkal kapcsolatos munkajogi igény esetében a polgári nem peres eljárás szerint kell eljárni (a nem peres eljárás új elnevezése: polgári nem peres eljárás)

### b) Tartalmi, fontos változások

- az Mt. 51. § (3) bekezdés szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, vagy fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Ez a fontos szabály kiegészül azzal, hogy a munkáltató köteles – a munkavállaló megváltozott egészségügyi állapotára tekintettel – munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani, ennek során intézkedését az elvárhatóság, a jóhiszeműség és a tisztesség elvének betartásával, a munkavállaló érdekeinek méltányos mérlegelésével kell meghoznia, figyelemmel arra is, hogy az intézkedés nem okozhat aránytalan sérelmet a munkavállalónak (Mt. 6. §)
- külön szabály vonatkozik arra a munkavállaló nőre, akinek várandósságát megállapítják, egészen gyermeke egyéves koráig: amennyiben munkakörében – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – az Mt. 51 § (3) bekezdés szerint a munkafeltételek, a munkaidő-beosztás nem módosíthatók, a munkáltató köteles egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani. De ha egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, fel kell menteni a munkavégzés alól! (tehát: nem megszüntetni a munkaviszonyt, hanem felmenteni a munkavégzés alól!)
- a módosítás szerint kibővült azon munkavállalók köre, akiknek 2018. január 1-től 5 munkanap pótszabadság jár megváltozott munkaképessége miatt. Az új szabály szerint ez a pótszabadság minden munkavállalónak jár, aki megváltozott munkaképességű, ezt pedig az Mt. 294. § (1) bekezdés újonnan beiktatott l) pontja tartalmazza. Eszerint megváltozott munkaképességű munkavállaló az a munkavállaló a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján
  - akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

---

<sup>1</sup> 2017. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény hatálybalépésével összefüggő egyes törvények módosításáról, valamint a 2017. évi CLIX. törvény az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény hatálybalépésével összefüggő törvények és egyes egyéb törvények módosításáról

- aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- rokkantsági ellátásban részesül.

A munkavállalókat képviselő szakszervezetek számára igen fontos és megítélésünk szerint igen felelős helyzetet teremt az Mt. 294. § (1) bekezdésének – Értelmező rendelkezések – e) pontjának új szövege, ahol megjelent a szakszervezeti tisztségviselő, mint a munkavállalói képviselő (a felsorolásban eddig nem jelent meg a szakszervezeti képviselő), de: csak azok a szakszervezeti képviselők számíthatnak a munkavállalói képviselői státuszra, akiket a szakszervezet bejelent, pontosabban bejelenthet munkajogi védelemre az Mt. 273. § (3)–(4) bekezdései alapján.

Emlékeztetőül: az Mt. 273. § (3) bekezdése szerint munkajogi védelemre a munkáltató önálló telephelyén foglalkoztatott választott szakszervezeti tisztségviselők jelenthetők be, méghozzá az Mt. által megadott létszám szerinti arányban. Ha a munkavállalóknak naptári év első napján a 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

jelenthet be a szakszervezet munkajogi védelemre.

Külön magyarázatra szorul az önálló telephely fogalma, melyet az Mt. 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint kell értelmezni. Azaz: önálló telephelynek (vagy részlegnek!) a munkáltató azon telephelye minősül, ahol a telephely vezetője rendelkezik az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel. Tehát meg kell vizsgálni, hogy az üzemi tanács feladatai és jogköre (Mt. 262–266. §) között melyek azok, amelyekkel kapcsolatban a telephely vezetőjének jogosultsága van. Pl. a vezető tájékoztatja a telephelyen dolgozókat a munkáltató gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról; vagy olyan intézkedések megtételére van feljogosítva a vezető, amelyek meghozatala előtt az üzemi tanács véleményt mondhat, így pl. a szervezeti egység önálló szervezetté alakítása ügyéről, a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazásáról, vagy az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedések megtételéről, stb.

Nem előírás, hogy az adott telephelyen/részlegnél a munkavállalók válasszanak is üzemi tanácsot, az a feltétel, hogy a vezető rendelkezzen az üzemi tanáccsal szemben gyakorolható néhány jogkörrel! Ajánlatos áttanulmányozni a munkáltató szervezetére és működésére vonatkozó szabályokat, szabályzatokat (pl. SZMSZ), amelyből megtudható, hogy a vezetők milyen jogkörökkel rendelkeznek!

Az Mt. 273. § (4) bekezdése szerint a szakszervezet a fentiekén kívül bejelenthet még egy főt a munkáltatónak, akit munkajogi védelemben kell részesíteni, erre vonatkozóan a szakszervezet alapszabályának kell rendelkeznie, amelyben meg kell határozni, hogy a bejelentendő tisztségviselőt a szakszervezet mely döntéshozó szerve fogadja el.

A HVDSZ 2000 Alapszabályában az Országos Értekezlet van megjelölve, ennek két ülése között az elnök jogosult eljárni, azzal a feltétellel, hogy a következő ülésen tesz jelentést az újonnan munkajogi védelemre bejelentett szakszervezeti tisztségviselőkről.

Budapest, 2017. december 29.

*Rózsáné dr. Lupkovics Mariann*