

Az új Munka Törvénykönyve

dr. Németh Janka

Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds Ügyvédi
Iroda



Tartalom

- **Szakszervezet jogainak változása**
- **Kollektív szerződés megkötésének és módosításának új szabályai**
- **Eltérési lehetőségek a kollektív szerződésben az új Munka Törvénykönyvéhez és a munkaszerződéshez képest**
- **Igényérvényesítés főbb változásai**



SZAKSZERVEZET JOGAINAK VÁLTOZÁSAI

1. Tisztségviselők védelme
2. Képviselési jog
3. Információs jogok **ÚJ!**
4. Működési feltételek biztosítása
5. Munkaidő-kedvezmény **ÚJ!**
6. Kollektív szerződés kötési jogosultság **ÚJ!**
7. Munkaügyi perindítás

MEGSZÚNT A KIFOGÁS JOGINTÉZMÉNYE ÉS A SZAKSZERVEZETEK ELLENŐRZÉSI JOGA



SZAKSZERVEZET JOGAINAK VÁLTOZÁSA

A szakszervezeti tisztségviselők védelme

- **Létszámkorlát:** önállóan minősülő telephelyenként a szakszervezet jelölése alapján
- **Plusz 1 fő:** a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szervének jelölése alapján

1-500 fő	1 fő
501-1000 fő	2 fő
1001-2000 fő	3 fő
2001-4000 fő	4 fő
4001- fő	5 fő

- **Védelmi idő**
- **Jelentősége**



SZAKSZERVEZET JOGAI:

Információs jogok: tájékoztatás és konzultáció

- **ÚJ!** 234. § Vélemény-nyilvánítás korlátja
 - Munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultálni, ha ez olyan információ nyilvánosságra kerülésével járhat, amely veszélyezteti a jogos gazdasági érdekét
 - Ha a munkáltató bizalmas vagy üzleti titokként való kezelésre kifejezetten felhívja a figyelmet, az semmilyen módon nem hozható nyilvánosságra és a Munka Törvénykönyvében meghatározott célok elérésén kívül semmilyen módon nem használható fel
 - Ha a munkáltató hallgat / megengedi a nyilvánosságra hozatalt, az nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekét és nem sérthet személyhez fűződő jogokat
- **ÚJ!** 72. § Csoportos létszámleépítésnél megszűnik a konzultációs kötelezettség
- **ÚJ!** 265. § munkáltató személyében való átszállásnál megszűnik a tájékoztatási kötelezettség



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS megkötése

- **Szintjei:** helyi, ágazati, országos
- **Szerződő felek:** ÚJ! Szakszervezeti szövetség (Mth.)
- **Szerződés kötési jogosultság feltétele:** ÚJ! 10%-os küszöb:

Ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagok száma eléri,

- a munkáltatóval munkaviszonyban álló,
 - a munkáltatói érdekképviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók 10 százalékát
- megszűnik az üzemi tanácsi választáson való érdekeltség



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS módosítása

Melyik szakszervezet jogosult módosítani a kollektív szerződést?

- **Új szakszervezet megjelenése:** Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően éri el a 10%-os küszöböt, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson tanácskozási joggal részt venni.

Módosíthatja-e a kollektív szerződést kötő szakszervezet a már megkötött kollektív szerződést, ha időközben elveszítette a 10%-os szervezettségét?

- **Szerződött szakszervezet:** Ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) elveszíti a 10%-os szervezettségét, a kollektív szerződés hatályát veszíti.
- Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor veszíti hatályát, ha egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS viszonya a törvénnyel és a munkaszerződéssel

➤ **Munka Törvénykönyve:** *kétirányú eltérés*

Teljes diszpozitivitás elve, de a kollektív szerződés nem érintheti:

- i. az üzemi tanács működését és jogkörét
- ii. az általános kollektív jogi fejezetet
- iii. a szakszervezet jogait
- iv. a kollektív szerződés fejezetét általában
- v. eltérő rendelkezés esetén (lásd „Eltérő megállapodások”).

➤ **Munkaszerződés:** *egyirányú eltérés*

Munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában- a kollektív szerződéstől csak a munkavállaló javára térhet el.

➤ **Helyi és ágazati kollektív szerződés:** *egyirányú eltérés*

Szűkebb hatályú kollektív szerződés (helyi szintű) az általánostól hatályútól (ágazati szintű) csak a munkavállaló javára térhet el, kivéve ha az eltérést az ágazati megengedi.



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS tartalma

Elemek, amelyek (kizárólag) kollektív szerződésben szabályozhatók:

- *próbaidő* legfeljebb 6 hónapra írható elő
- *fegyelmezési jog* (hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása)
- hosszabb *felmondási idő*
- legfeljebb 12 havi / 52 hetes *munkaidő-keret*, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják
- 60 perc *munkaközi szünet*
- évente legfeljebb 300 óra *túlóra*
- munkaidő vasárnapra történő beosztásától, munkaszüneti napra történő beosztásától, munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőnap, heti pihenőidő és a rendkívüli munkaidő szabályaitól *speciális ágazatokban és speciális munkakörben* (pl. repülés, vasút, kikötő)
- munkavállaló *gondatlan károkozás* esetén a kártérítési felelőssége 8 havi távolléti díjáig felemelhető
- *túlórapiótlék helyett szabadidő biztosítása*



KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS diszpozitivitás

- **Főbb esetek a kétoldalú diszpozitivásra:**

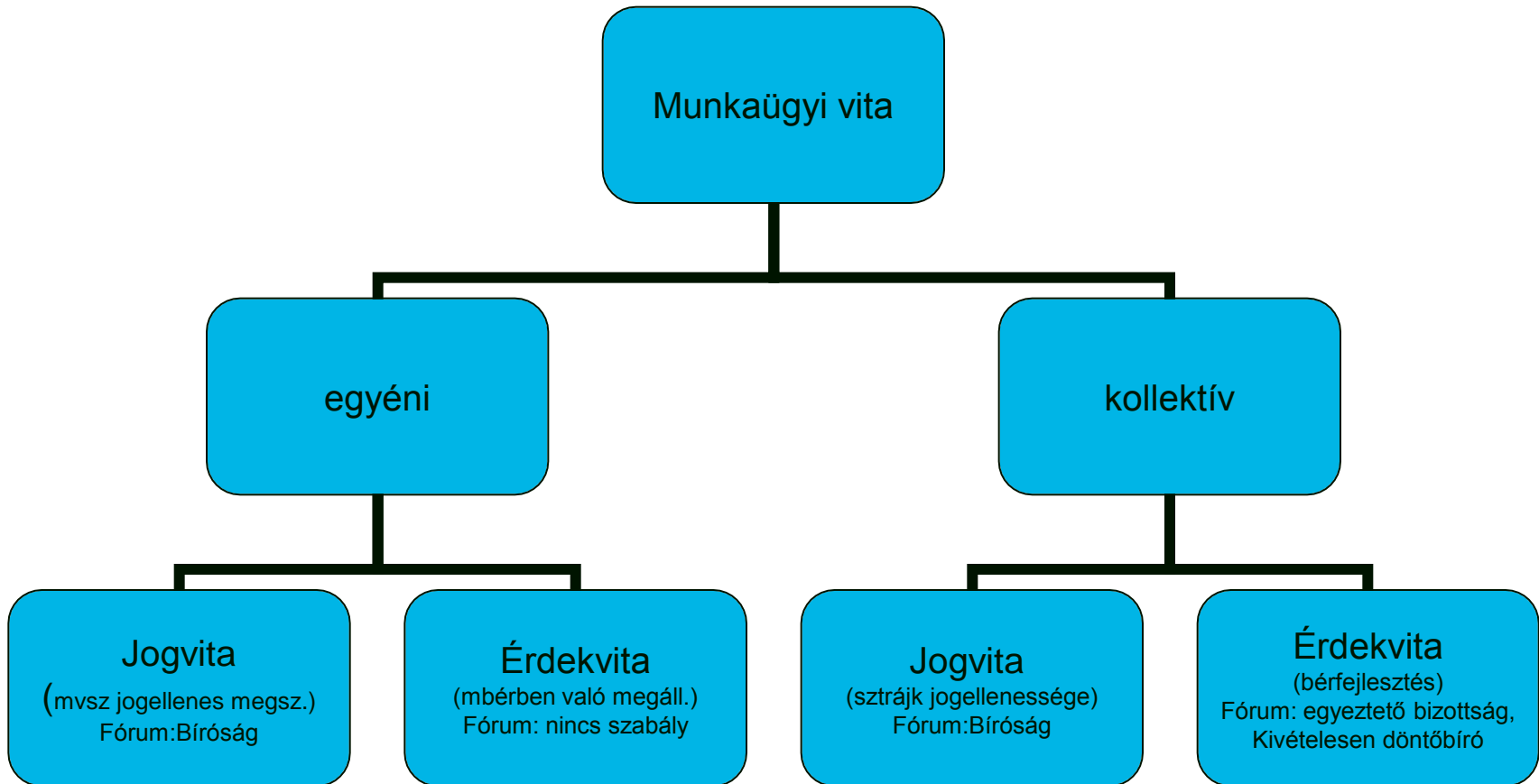
- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás (korábbi kiküldetés, átirányítás, kirendelés)
- munkaidő-beosztás és közlése
- műszakpótlék, vasárnapi pótlék, munkaszüneti nap pótléka, túlóra pótlék, éjszakai munkavégzés pótléka

- **Csak a munkavállaló javára:**

- felmondás szabályai
- csoportos létszámleépítés
- azonnali hatályú felmondás
- pótszabadság
- munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége
- munkavégzés alóli mentesülés



MUNKAÜGYI VITÁK típusai



Fizetési felszólítás

- Korábban a Munka Törvénykönyve megkülönböztetett írásbeli felszólítást és kártérítési határozatot, most csak az előbbit ismeri.
- Közvetlen igényérvényesítő hatás
- Bármely munkáltató élhet a minimálbér 3X-osát [153.§ (1) bek. a) pont] meg nem haladó igény esetén

Tárgya:

- Munkaviszonynal összefüggő tartozás (pl. tanulmányi szerződés)
- Jogalap nélkül kifizettet munkabér
- Kárigény

Formai követelmények:

- Írásban, indokolás, jogorvoslati kioktatás
- 30 napon belül keresetindítás, ha ez elmarad, a bíró végrehajtási záradékkal látja el, közvetlenül végrehajtó okirat lesz



Munkaügyi per: keresetindítási határidő

- Korábban nem egységes bírói gyakorlat: jogorvoslati kioktatás hiányában 3 éves elévülési határidőn belül is lehetett igényt érvényesíteni
- **ÚJ!** a 30 napos határidős igények esetén végső korlát: **6 hónapos jogvesztő határidő**
- Eljárásjogi határidő: postára adás dátuma az irányadó
- Pp. Igazolási kérelem



Munkaügyi per: közös megegyezés megtámadása

- Közös megegyezés átadása

- Tévedés felismerése, kényszer megszűnése

- Megtámadás közvetlenül a másik félhez intézett írásbeli nyilatkozattal

- A megtámadás eredménytelen, ha 15 napon belül nem válaszol, vagy ha nem fogadja el a másik fél

- 30 napon belül keresetlevél benyújtása

- Max. 6 hónapos jogvesztő határidő!



Köszönjük a figyelmüket.

nemeth@eversheds.hu

**Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds
Ügyvédi Iroda**

H-1026 Budapest, Pasaréti út 59.

H-1530 Budapest, P.O. Box 23.

tel:+ 36 1 394 3121 fax: +36 1 392 4949

website: <http://www.eversheds.hu>

