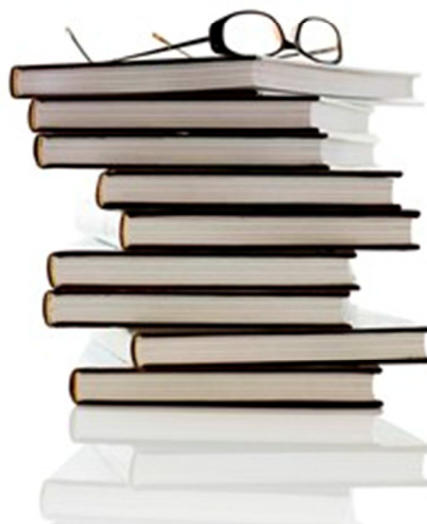


## Az új Munka Törvénykönyvének legfontosabb változásai - 2. rész Jogi hírlevél



2012. február 8.

# A munkaszerződés tartalmi elemeit érintő változások az új Munka Törvénykönyvében

**Mint arról már tájékoztattuk Ügyfeleinket, ez év július 1-jétől új Munka Törvénykönyve lép hatályba. Legutóbbi munkajogi hírlevelünkkel már ízelítőt adtunk a számtalan változásból, a sorozat jelen része azokra a lehetőségekre hívja fel a munkáltatók figyelmét, amiket mindenképpen hasznos figyelembe venniük nyártól a munkaszerződések megkötésekor, módosításakor.**

## Általános szempont a munkaviszony szabályozásakor

Az új kódex alapvetően új megközelítést kíván meg a jogalkalmazóktól a munkaviszony szabályozásakor. A polgári jog logikájához közelítve ugyanis a felek megállapodása a jövőben minden esetben eltérhet a jogszabályi előírástól, hacsak azt a törvény nem zárja ki vagy részben nem korlátozza. A cégeknek érdemes tehát felülvizsgálniuk a korábbi szerződéseiket és szabályzataikat, valamint megvizsgálni az új munkajogi előírásokat és az eltérési lehetőségeket, mert így kedvezőbb feltételekkel alkalmazhatják munkavállalóikat.

## A szerződés kötelező tartalmi elemei

Hasonlóan a korábbi szabályokhoz, a munkavállaló alapbérében és munkakörében mindenképpen meg kell állapodniuk a feleknek.

### Alapbér

Az új Munka Törvénykönyve szerint a munkaszerződésben az alapbért kell megjelölni, ez a szabály álláspontunk szerint számos lehetőséget rejt magában a cégek számára javadalmazási rendszerük átgondolásakor. Egyrészt jelentősége lehet annak, hogy mit foglal magában az alapbér, hiszen a társaságok állami pályázatokon való indulásakor feltétel, hogy az alapbér munkavállalónkénti összege elérjen egy bizonyos szintet, továbbá az alapbér meghatározása a vállalati megítélés és a munkavállalókkal fenntartott kapcsolatok ápolása szempontjából is kiemelkedő fontosságú lehet. Másrészt azonban a munkáltató egyoldalú szabályzatába foglalt juttatási rendszer rugalmasabban módosítható a cégek részéről, hiszen nem kell minden változás előtt külön megállapodni minden egyes munkavállalóval.

A gyakorlat által már régóta követelt rendelkezést épít be az új törvénytörvény, amikor lehetővé teszi, hogy külföldön történő munkavégzés esetén a felek forinttól eltérő devizában határozhassák meg az alapbért.

Érdekes újdonsága ezenkívül a törvénynek, hogy a munkavállaló munkaviszonya teljesítése kapcsán csak akkor fogadhat el díjazást a munkáltatón kívüli, harmadik féltől – így például borraivalót vagy a társaság anyavállalata által biztosított juttatást -, ha ehhez a munkáltató hozzájárul.

Az új kódex lehetőséget ad arra, hogy a bérpótlékokat az alapbérbe foglalva határozzák meg a felek, ami még összetettebbé teszi a kérdés megválaszolását.

A fentieknek megfelelően a társaságoknak mindenképpen érdemes átgondolni javadalmazási struktúrájukat, hiszen a számos újdonság átfogó vizsgálatával hatékonyabbá tudják tenni bérezési rendszerüket.

## **Munkakör**

A munkakör meghatározása szintén kiemelkedő jelentőséggel bír a jövőben.

Az új szabályozás ugyanis eltörli az átirányításra, kiküldetésre, kirendelésre vonatkozó jelenlegi összetett feltételrendszert, és egységesen kezeli a munkakörtől eltérő foglalkoztatás kérdését. Az egyszerűsítés következtében azonban az eltérő foglalkoztatás időtartama – amennyiben arra nem a munkavállaló hozzájárulásával kerül sor – együttesen nem haladhatja meg az évi 44 munkanapot, így érthető, miért lesz majd fontos a munkakör kellően széles körű meghatározása.

Felhívjuk Ügyfeleink figyelmét, hogy az új törvény megteremti annak lehetőségét, hogy egy munkakört több munkavállaló lásson el egyszerre, illetve egy munkakör betöltésével a munkavállaló több cég számára végezzen munkát.

## **A munkaszerződés szükség szerinti elemei**

A munkahely, a munkaviszony időtartama, és a próbaidő nem lesznek kötelező tartalmi elemei a munkaszerződésnek, de megfelelő alkalmazásukkal jelentős előnyt érhetnek el a cégek.

## **Munkavégzés helye**

Újdonság az új Munka Törvénykönyvében, hogy a munkahely nem kötelező tartalmi eleme a munkaszerződésnek, megállapodás hiányában a munkahely a szokás szerinti munkavégzés helyével fog megegyezni.

Mivel júliustól megszűnik a változó munkavégzési hely fogalma is, számos cégnek érdemes felülvizsgálnia munkaszerződéseit, hogy megfelelően szabályozza-e, hol köteles a munkavállaló munkát végezni.

A munkavégzés helyének szabatos meghatározása jelentős lehet akár a munkáltatói kötelező költségterítések, akár a munkavállaló beoszthatóságának, ellenőrizhetőségének, számon kérhetőségének szempontjából is.

## Munkaviszony időtartama

A munkaviszony határozatlan időre jön létre, hacsak a felek másképp nem állapodnak meg a munkaszerződésben.

Megszűnik az a gyakorlatban számos vitát generáló szabály, miszerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul át, ha a munkavállaló a határozott időtartam lejártát követően legalább 1 munkanapot a közvetlen vezető tudtával tovább dolgozik.

Júliustól továbbá határozott időre kötött munkaszerződést nem lehet meghosszabbítani, ha annak oka a munkáltató jogos érdeke, a jövőben csak objektív ok megléte esetén lehet szó hosszabbításról. Ezzel az új szabállyal próbálja kiküszöbölni a jogalkotó, hogy a határozott idejű munkaviszonyt egyes cégek visszaélészerűen alkalmazzák.

Az új Munka Törvénykönyve egyértelműsíti, hogy melyik időpontot kell a munkaviszony kezdetének tekinteni, ha a munkaszerződés megkötésének napja és a munkába lépés napja eltér. Általánosan a munkaszerződés megkötését követő nap a munkaviszony kezdő napja – ami tehát akár vasárnapra is eshet -, de a felek ettől a főszabálytól eltérhetnek és egy későbbi időpontot is kijelölhetnek a munkaviszony kezdeteként, ami hasznos lehet, ha a munkáltatónak csak egy meghatározott időponttól van szüksége az új munkaerőre vagy ha a munkavállaló esetleg csak hetekkel később tud munkába lépni a cégnél.

A fent leírtak jól mutatják, hogy ha a munkáltatók megfelelően alkalmazzák a munkaviszony tartamára vonatkozó új rendelkezéseket a munkaszerződéseikben, számos munkajogi vitát elözhetnek meg.

## Próbaidő

Újdonság, hogy ha a felek 3 hónapnál rövidebb próbaidőt állapítottak meg, akkor ezt egy alkalommal meghosszabbíthatják közös megegyezéssel.

**A jelen hírlevelünkben ismertetett szabályok tehát azokat a kérdésköröket érintették, amiket a munkaszerződésben mindenképpen kötelező vagy javasolt a cégeknek rendezniük vagy éppen abból kihagyniuk. Természetesen a vállalat egyéb megfontolásai alapján a szerződésben a fenti témákon túl a felek más kérdéseket is szabályozhatnak közös megállapodással. Mint látható, az új rendelkezések átfogó tanulmányozásával és gyakorlatban történő megfelelő alkalmazásával Ügyfeleink számos ponton tudnak finomítani a munkaviszonyok szabályozásán.**

**Hírlevél-sorozatunk következő részeiben arról fogunk tájékoztatást adni, hogy az új Munka Törvénykönyvének a munkaviszony időtartamára és annak megszüntetésére vonatkozó szabályai ismeretében Ügyfeleink hogyan tudják hatékonyabban fenntartani vagy átalakítani foglalkoztatási rendszerüket.**

# Elérhetőségek

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen észrevétele, hozzáfűzni valója van, kérjük, vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel az alábbi elérhetőségeken:

## Dr. Kövesdy Attila

Vezető Partner, Deloitte Zrt.

Tel : +36-1-428-6728

Email : [akovesdy@deloitteCE.com](mailto:akovesdy@deloitteCE.com)

## Dr. Szarvas Júlia

Ügyvéd, Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda

Tel : +36-1-428-6800

Email : [jszarvas@deloitteCE.com](mailto:jszarvas@deloitteCE.com)

## Dr. Ember Csaba

Ügyvéd, Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda

Tel : +36-1-428-6800

Email : [cember@deloitteCE.com](mailto:cember@deloitteCE.com)



A jelen dokumentum és a benne foglalt valamennyi információ a Deloitte Magyarország társaságaitól származik és célja, hogy bizonyos témakör(ök)ben általános információkkal szolgáljon, de nem tárgyalja az adott témakör(öke)t annak teljességében.

A jelen dokumentumban megadott információk nem minősülnek számviteli, adóügyi, jogi, befektetési, tanácsadási illetve egyéb szakmai szolgáltatásnak. Ezek az információk nem képezhetik ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Ügyfeleinket arra kérjük, hogy pénzügyeiket vagy üzletvitelüket befolyásoló bármely döntésük meghozatala, vagy a döntés szerint történő lépés megtétele előtt kérjék képzett szakmai tanácsadóink véleményét.

A jelen dokumentum és a benne foglalt információk tájékoztató jellegűek és társaságaink aktuális helyzetét tükrözik, de nem szolgálnak a Deloitte Magyarország cégei által tett jognyilatkozatként és társaságaink nem vállalnak felelősséget sem a jelen dokumentummal sem a benne foglalt információkkal, illetőleg semminemű teljesítési vagy minőségi megfeleléssel kapcsolatban. A Deloitte Magyarország cégei nem felelnek a szolgáltatásaik piacképességére, vagy adott célra való alkalmasságára, jogtisztaságára, versenyképességére, biztonságára és pontosságára vonatkozásában.

Ügyfelünk a jelen dokumentumot és a benne foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal a jelen dokumentum és a benne foglalt információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségeikért. A Deloitte Magyarország cégei nem vonhatók felelősségre jelen dokumentum, vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatosan felmerülő sem közvetlen sem közvetett károkért, egyéb veszteségeikért.

Ha a fenti rendelkezések bármelyike bármilyen okból nem érvényesíthető, a többi rendelkezés továbbra is hatályban marad és alkalmazandó.

A Deloitte számos iparágban nyújt könyvvizsgálati, valamint adó-, vezetési, pénzügyi tanácsadási és jogi szolgáltatásokat (ügyfeleinknek együttműködő ügyvédi irodánk, az Ember és Szarvas Ügyvédi Iroda nyújtja a jogi tanácsadási szolgáltatásokat) állami és magáncégek részére egyaránt. Több mint 150 országban jelen lévő hálózatán keresztül a Deloitte világszínvonalú szakértelemével és minőségi szolgáltatásaival segíti ügyfeleit abban, hogy megfeleljenek az előttük álló üzleti kihívásoknak. A Deloitte mintegy 182 000 szakértője egytől egyig arra törekszik, hogy a kiválóság mércéjévé váljon.

A Deloitte név az Egyesült Királyságban "company limited by guarantee" formában alapított Deloitte Touche Tohmatsu Limited társaságra és tagvállalatainak hálózatára utal, melyek mindegyike önálló, egymástól elkülönülő jogi személy. A Deloitte Touche Tohmatsu Limited és tagvállalatai jogi struktúrájának részletes bemutatását a következő link alatt találja: [www.deloitte.hu/magunkrol](http://www.deloitte.hu/magunkrol).