



1132 Budapest, Csanády u. 6/b.  
Lev. cím: 1068 Benczúr u. 45.  
Telefon: 06-1- 461 2464  
Fax: 06-1- 461 2499  
E-mail: [szmdsz.info@gmail.com](mailto:szmdsz.info@gmail.com)

---

## HÍRLEVÉL

### **Demonstrációs bizottság alakult a szociális ágazatban**

2013. július 23-án nyolc, a szociális szférában működő érdekvédelmi, szakmai és társadalmi szervezet (köztük a Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete) megalakította a Szociális Ágazati Demonstrációs Bizottságot. A bizottság célja, hogy a szociális ágazat munkavállalóinak érdekeit együtt, a tagszervezetek erejét összefogva érvényesítse, az ágazati bérrendezés, a munkakörülmények javítása, a minőségi ellátás feltételeinek kiharcolása érdekében. A bizottság követeléseit nyomatékosítására nyílt levelet juttatott el Balog Zoltán miniszternek (EMMI).

A demonstrációs bizottság tevékenysége a facebook Közösen a Szociális Területért elnevezésű oldalán, az alábbi linken követhető (az oldal a facebook-on nem regisztrált felhasználók számára is elérhető):

<https://www.facebook.com/pages/K%C3%B6z%C3%B6sen-a-Szoci%C3%A1lis-Ter%C3%BClet%C3%A9rt/209091985881444>

### **Augusztus 1-től módosult a Munka törvénykönyve**

A Magyar Közlöny 103. számában megjelent az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény (Módtv.). A törvény a Munka törvénykönyvén kívül módosít egyes jogállási törvényeket (pl. Kjt., Iasz., Bjt.), illetve a közpénzekkel összefüggésben több, a munkajogtól távol álló törvényt is. A Módtv. a kihirdetését követő 8. napon (2013. június 30.) lép hatályba, azonban a Munka törvénykönyvét módosító rendelkezések többnyire 2013. augusztus 1-től hatályosak. Bár az átmeneti rendelkezések homályosan fogalmaznak, a többségi értelmezés szerint a távolléti díj számításának megváltozott szabályait már a júliusi bérek kifizetésénél alkalmazni kell.

A Munka törvénykönyve (Mt.) módosítását a törvény 8. §-a tartalmazza, összefoglalónkban a főbb változásokat vesszük sorra.

Módosul az 36. § (2) bek.-e: a felszámolási eljárás során egyes, a munkavállalók tájékoztatására vonatkozó szabályokat is alkalmazni kell. E szabálynak akkor lehet jelentősége, ha a felszámolási eljárás során kivételesen sor kerül a felszámolás alatt álló szervezet gazdasági egységének átszállására és így a munkáltató személyében bekövetkező változásra.

Az Mt. két esetben lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodást kössenek a munkaidő-beosztás rugalmasabbá tétele érdekében. Így az Mt. 99. § (3) bek. alapján megállapodhatnak a készenléti jellegű munkakörben a beosztás szerinti napi, illetve heti munkaidő felső korlátjának felemeléséről, illetve egyes munkavállalókkal (pl. közúti, vasúti személyszállításban utazó, polgári repülésben hajózó stb. munkavállalók) a 135. § (4) bek. szerint megállapodás köthető, amely lehetővé teszi a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályoktól való eltérést. Az Mt. 66. § (3) bek. b) pontja új szabállyal egészül ki, amely egyértelművé teszi, hogy amennyiben a munkavállaló ezeket a megállapodásokat felmondja, az nem szolgálhat munkáltatói felmondás indokául. Meg kell jegyezni azonban, hogy egyéb jogszerű indokkal a munkáltató megszüntetheti a munkaviszonyt.

A munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén követendő eljárást (Mt. 95. §) munkaidőkeret hiányában is alkalmazni kell, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg.

Módosul a kötetlen munkarend fogalma [96. § (2) bek.]. Kötetlen munkarendről a jövőben akkor beszélhetünk, ha a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. Eltűnik tehát az a szabály, amely alapján akkor is kötetlen lehetett a munkarend, ha a munkavállaló csak a napi munkaidő felét oszthatta be maga, illetve a jövőben nincs lehetőség kötetlen munkarend alkalmazására a munkakör sajátos jellegére tekintettel. Másrészt viszont új szabállyal egészül ki az Mt., ugyanis az nem érinti a munkarend kötetlen jellegét, ha a munkaköri feladatok egy része sajátos jellegénél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesíthető. Bár a megfogalmazás lehetővé teszi a munkáltatói visszaéléseket, helyes jogértelmezéssel csak a munkaköri feladatok csekély része lehet az, amelyet meghatározott időpontban (időszakban) kell teljesíteni. E szabály 2014. január 1-jén lép hatályba.

A 120. § értelmében az évi öt munkanap pótszabadság nem csak annak jár, akinek a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, hanem annak is, aki fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára jogosult.

Ha a munkaviszony év közben szűnik meg, az apának a gyermeke születésére tekintettel járó pótszabadságot nem kell arányosítani, az teljes mértékben megilleti az apát.

A módosítás pontosítja a 122. § (3) bek. szövegét. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállalók évente egy alkalommal legalább tizennégy napra mentesüljön a munkavégzési kötelezettsége alól. Ebbe nem csak a szabadságnapokat kell

beleszámolni, hanem a munkaszüneti napot, a heti pihenőnapot (pihenőidőt) és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnapot is.

Az Mt. 123. § (6) bek.-e is módosul, egyértelművé válik, hogy ha a felek megállapodást kötnek a szabadság egy részének a következő évre való „átvitelére”, az nem vonatkozhat a munkaviszony teljes tartamára, hanem mindig csak az adott naptári évre. Lényeges változás, hogy csak az életkor alapján járó pótszabadságot lehet átvinni a felek megállapodása alapján (a hatályos törvény az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság harmadát engedi). E szabály szintén 2014. január 1-jén lép hatályba.

A 124. § módosítása ismét lehetővé teszi, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a (munkaszerződés szerinti) napi munkaidővel, és ne a beosztás szerinti napi munkaidővel egyező óraszámban kelljen kiadni és nyilvántartani a szabadságot. E szabály vonatkozik a betegszabadságra is (Mt. 126. §). Ha a betegszabadságot a beosztás szerinti napi munkaidővel egyező óraszámban adják ki, előfordulhat, hogy a betegszabadság a nap közben „elfogy” (azaz a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti munkaidőnél rövidebb), ilyenkor a teljes beosztás szerinti munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni (mivel táppénz csak a betegszabadság lejártát követő naptól jár).

A munka díjazása fejezetben belül elsősorban a távolléti díj szabályozása változik, de módosulnak egyes, a bérpótlékokra vonatkozó rendelkezések is.

Az Mt. 136. § (3) bek. rögzíti a havi alapbér időarányos részének számítási szabályát. Ehhez előbb az alapbérnek az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára jutó összegét kell kiszámítani, majd ezt meg kell szorozni az adott időszakra eső, általános munkarend szerint teljesítendő órák számával. Ezt a szabályt kell alkalmazni, ha a munkavállaló csak a hónap egy részében dolgozik például szabadság, keresőképtelenség miatt, vagy a munkaviszonya csak a hónap egy részében áll fenn. Vegyünk egy példát: az általános teljes napi munkaidőben dolgozó munkavállaló havi alapbére 100.000 forint, az adott hónapban az általános munkarend szerint 20 munkanap van. Ha a munkavállaló tíz munkanapot dolgozik, majd tíz munkanap szabadságot vesz igénybe, a ledolgozott időszakban az általános munkarend szerint teljesítendő órák száma 80, az erre eső alapbér arányos része:  $100.000/160*80=50.000$  forint.

Az Mt. 139. §-a meghatározza a bérpótlék számítási alapját. Ez – eltérő megállapodás hiányában – az egy órára járó alapbér. Lényeges, hogy itt nem a fenti számítási módot kell alkalmazni, megmarad ugyanis a 174-es osztószám: általános teljes napi munkaidő esetén a havi alapbér összegét 174 órával kell osztani, rész munkaidő vagy az általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén pedig annak arányos részével.

Szigorodik (a jogalkotó szerint csak egyértelműbbé válik) a vasárnapi pótlékra való jogosultság. A 140. § (1) bek. alapján csak az a munkavállaló kaphat vasárnapi pótlékot, aki rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés *d)*, *e)* vagy *i)* pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető (ezek a következők: több műszakos tevékenység, készenléti jellegű

munkakör, valamint a kereskedelmi törvény hatálya alá tartozó munkáltató). Ha a munkavállaló ezeken kívül más jogcím alapján is végezhet vasárnap munkát (pl. megszakítás nélküli tevékenység, rendeltetése folytán e napon is működő munkáltató stb.), vasárnapi pótlékra már nem jogosult. Annak a munkavállalónak, aki jogosult vasárnapi pótlékra, akkor is jár a pótlék, ha rendkívüli munkaidőben dolgozik vasárnap. Túlmunka esetén jár vasárnapi pótlék annak is, aki egyébként rendes munkaidőben vasárnap nem dolgozhatna.

Módosul a 140. § (2) bek. is: aki munkaszüneti napon végez munkát, annak mind rendes, mind rendkívüli munkaidőben jár a munkaszüneti napi pótlék.

Az Mt. 143. § új (1) bek.-sel egészül ki, miszerint a munkavállalót a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérére felül illeti meg.

Az Mt. 145. §-a tartalmazza a pótlékátalány arányos részének számítási szabályát, arra az Mt. 136. § (3) bek.-t kell megfelelően alkalmazni (ld. fentebb).

Módosul az Mt. 146. §-a. Így – óra- vagy teljesítménybérezés esetén, munkaszüneti napra –, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár, illetve nem illeti meg a távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

Az 147. § módosítása alapján bérpótlék illeti meg a munkavállalót az állásidőre [Mt. 146. § (1) bek.], ha egyébként a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult. Változás, hogy a távolléti díjjal fizetett időszakokra [Mt. 146. § (1) bek.] viszont nem jár bérpótlék.

A 148. § módosítása tartalmazza a távolléti díj számításának szabályait, illetve meghatározza, mi számít az esedékesség időpontjának. A távolléti díj kiszámításánál a következő elemeket kell figyelembe venni:

- az esedékesség időpontjában érvényes alapbér, pótlékátalány (ha ezek összege a távollét során módosul, a módosított összeget kell figyelembe venni), valamint
- az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett
  - o teljesítménybér és
  - o bérpótlék.

A felsorolt összegeket együttesen kell figyelembe venni.

A módosítás meghatározza, mi számít az esedékesség időpontjának a távolléti díj számításánál (a távollét esetében ez egyértelmű volt, a kártérítés, végkielégítés szabályainak alkalmazása során viszont nem). Az esedékesség időpontja:

- a távollét kezdő időpontja;
- a végkielégítés tekintetében
  - o a munkáltatói felmondás közlésének időpontja,
  - o a munkáltató jogutód nélküli megszűnése vagy jogviszonyváltás esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja;

- kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja; ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.

A módosított 149. § szerint havibéres munkavállaló esetén a távolléti díj alapbér-, illetve pótlékátalány-részét a 136. § (3) bek. szerint kell kiszámítani, azaz az alapbérnek az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára jutó összegét kell megszorozni az adott időszakra eső, általános munkarend szerint teljesítendő órák számával. Ettől eltérően a távolléti díjnak ez a része a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható. Utóbbi azt jelenti, hogy pl. egy havibéres munkavállalónál nem kell külön kiszámítani a távollét idejére járó távolléti díjat és külön a ledolgozott időre járó munkabér-részt, hanem egyszerűen a havibérét kapja meg a hónap végén.

A módosított 151. § határozza meg, hogyan kell figyelembe venni a bérpótlékokat a távolléti díj kiszámításánál. Lényeges változás, hogy a vasárnapi pótlékot is számításba kell venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában (beosztás szerinti munkaidejében) munkát végzett.

Megszűnik a hó közti elszámolás kötelezettsége: a 155. § (4) bek. szerint, ha utóbb a munkabér-elszámolás módosítása válik szükségessé, a munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg kell rendezni.

Az Mt. 156. § (1) bek. is módosul; egyenlőtlen munkaidő-beosztás és havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár. A különözetet a munkaidőkeret vagy elszámolási időszak lejártakor kell rendezni.

Változnak a munkajogi igény érvényesítésének szabályai is. A 287. § (2) bek. alapján a munkavállaló Mt. 40. § szerinti (a munkáltató személyében bekövetkező változás miatti) felmondásával, valamint a 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával összefüggő igény az elévülési időn belül érvényesíthető. A (3) bek. módosítása alapján nem csak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetében, hanem a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetében is a megtámadás eredménytelenségétől számított harminc napon belül lehet a keresetlevelet előterjeszteni.

A törvény 9. §-a módosítja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvényt (Mth.) is, új, 18/A. §-szal kiegészítve azt. Lényeges szabály, ez tartalmazza, mely időpontoktól, mely esetekben kell a módosított rendelkezéseket alkalmazni:

- az Mt. 36. § (2) bek. módosítását (munkavállalók tájékoztatás felszámolási eljárás esetén) a Módtv. hatálybalépésekor folyamatban levő felszámolási eljárásban is alkalmazni kell, ha a záróméreg elkészítésére a Módtv. hatálybalépésekor még nem került sor;
- az Mt. 121. § (1) bek.-t (apának járó pótszabadság) a Módtv. hatálybalépését követően született gyermek esetén kell alkalmazni;
- az Mt. 124. §-t (szabadság kiadása, nyilvántartása) a Módtv. hatálybalépését követően kezdődő szabadság esetén kell alkalmazni;
- az Mt. 126. § (4) bek.-t (betegszabadság kiadása, elszámolása) a Módtv. hatálybalépését követően kezdődő betegszabadság esetén kell alkalmazni;

- az Mt. 148-149. §-ában, a 150. § (3) és (5) bekezdésében, valamint 151. §-ában foglaltakat (távolléti díj számítása) a Módtv. hatálybalépését követően esedékessé váló távolléti díjra kell alkalmazni;
- az Mt. 287. § (2) és (3) bekezdésében foglaltakat a Módtv. hatálybalépését követően közölt jognyilatkozatok tekintetében kell alkalmazni.

## **Nemrég megjelent jogszabályok:**

**2013. évi CXXIII. törvény** egyes közteherviselési kötelezettséget előíró törvények módosításáról

**2013. évi CXXVII. törvény** egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú törvények módosításáról

**2013. évi CIII. törvény** egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról

**265/2013. (VII. 11.) Korm. rendelet** egyes foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról

**257/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet** egyes gyermekvédelmi tárgyú és kapcsolódó kormányrendeleteknek a hátrányos, halmozottan hátrányos helyzet fennállásának megállapításával, valamint a családi pótlék felhasználásával összefüggő módosításáról

**256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet** egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól

**254/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet** egyes egészségügyi és egészségbiztosítási tárgyú kormányrendeletek módosításáról

**198/2013. (VI. 13.) Korm. rendelet** a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 55/2011. (IV. 12.) Korm. rendelet módosításáról

**49/2013. (VII. 10.) EMMI rendelet** egyes gyermekvédelmi tárgyú miniszteri rendeleteknek a gyermekjóléti alapellátásokkal, a gyermekvédelmi szakellátásokkal és a javítóintézeti neveléssel összefüggő módosításáról

*2013. augusztus 28.*