

A MUNKASZERZŐDÉST ÉS ANNAK TELJESÍTÉSÉT ÉRINTŐ MÓDOSÍTÁSOK

Prof. Dr. Kun Attila

Egyetemi tanár, Tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Egyetemi tanár, NKE ÁNTK, Emberi Erőforrás Tanszék

A HARMONIZÁCIÓ DILEMMÁI...

- Késedelem...
- Szociális párbeszéd?
- Szakpolitikai koordináció?
- „Minimális” harmonizáció?
-

HÁTTÉR: A SZOCIÁLIS JOGOK EURÓPAI PILLÉRE, EPSR (2017 NOV.)

- A pillér 20 alapelvet határoz meg, amelyek irányt mutatnak a 21. századi erős, méltányos, inkluzív és lehetőségekkel teli szociális Európa megvalósítása felé.
- **7. Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről** és védelem elbocsátás esetén: A munkavállalóknak joguk van a munkaviszony kezdetekor írásban tájékoztatást kapni a munkaviszonyból eredő jogaikról és kötelezettségeikről, és ez a próbaidőre is vonatkozik.
- **5. Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás:**
 - A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében. Támogatni kell a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérést.
 - A jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz.
 - Támogatni kell azokat az innovatív munkavégzési formákat, amelyek minőségi munkafeltételeket biztosítanak. Ösztönözni kell a vállalkozói tevékenységet és az önfoglalkoztatást. Meg kell könnyíteni a foglalkozási mobilitást.
 - Meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén. Minden próbaidőnek észszerű időtartamra kell szólnia.
- **9. A munka és a magánélet közötti egyensúly:** A szülőknek és a gondozási feladatokat ellátó személyeknek joguk van a megfelelő szabadságoláshoz, a rugalmas munkavégzéshez és a gondozási szolgáltatások igénybevételéhez. A nőknek és a férfiaknak azonos feltételekkel ki kell tudniuk venni külön szabadságot abból a célból, hogy el tudják látni gondozási feladataikat, és ösztönözni kell őket arra, hogy ezzel a lehetőséggel kiegyensúlyozott módon éljenek.

EMLÉKEZTETŐÜL: ÉRTELMEZÉSI ALAPELV

5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

45. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 45. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre.

(3) Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a **munkakörben szokásos munkavégzési helyet** kell tekinteni.”

Preambulum 17.: Amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokás szerinti munkavégzési hellyel, tájékoztatást kell kapnia a munkahelyek közötti utazásra vonatkozó szabályokról, ha vannak ilyenek.

Mt. Indokolás: A módosítás kodifikációs szempontból egyszerűsíti a 45. § (2) és (3) bekezdését, és pontosítja a szokásos munkavégzés helyének meghatározását, összekapcsolva azt a munkavállaló által ellátott munkakörrel. A munkahely a munkaszerződés természetes, nem kötelező eleme, amelyben a felek a munkaszerződésben állapodhatnak meg. A magyar munkajog nem ismer olyan tényállást, ahol a munkavállaló szokásos munkavégzési hellyel sem rendelkezik.

INFORMÁCIÓNYÚJTÁSI KÖTELEZETTSÉG

46. §

(1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkahelyről,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),
- f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

46. §

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

(3) Az (1) bekezdés e)-i) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.

(4) Ha a munkaviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdés szerinti kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban teljesíti.

(5) A munkáltató az (1) bekezdésben, továbbá a 23. § (2) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.

(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés a) pontját és a 193. § szerinti foglalkoztatást kivéve –, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.

A TÖBBNYIRE VAGY TELJES MÉRTÉKBEN NEM KISZÁMÍTHATÓ MUNKAREND

Indokolás:

A kötetlen munkarend nem tartozik az irányelv hatálya alá. A magyar munkajog rendszerében minden más foglalkoztatási forma kiszámítható munkarendben történik az irányelv fogalomrendszere szerint. A kibővített írásbeli tájékoztatási kötelezettség ezért általános jelleggel, valamennyi munkavállaló esetében alkalmazandó.

A napi munkaidő tartamán túlmenően az írásbeli tájékoztatásnak meg kell jelölnie:

- a naptári hét azon napjait, eze(ke)n belül azt az időszakot (kezdő- és befejező időpontot), amelyre vonatkozóan a munkáltató munkaidő-beosztást közölhet,
- a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamát, továbbá
- a munkáltató tevékenységének sajátos jellegét, az Mt. 90. §-ában foglalt tevékenységek megjelölésével, amennyiben az fennáll.

MEGSZÜNTETÉS

Indokolás:

A 46. § (1) bekezdés i) pontjához: az irányelv előírja a munkaviszony megszüntetésével összefüggő eljárással kapcsolatos információk, továbbá a felmondási idő tartamának írásbeli közlését a munkavállalóval a munkaviszony létesítés során. A tájékoztatás magában foglalja a nyilatkozatokra vonatkozó **tartalmi és formai követelményeket, és az esetleges munkaügyi jogvita kezdeményezésének határidejéről szóló tájékoztatást.** A tájékoztatás kiterjed emellett az elbocsátással szembeni védelemre irányuló kereset benyújtására rendelkezésre álló határidőre is.

KÉPZÉS

- **Preambulum 17.** : A munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultsággal kapcsolatban lehetővé kell tenni, hogy a munkáltató oly módon nyújtson tájékoztatást, hogy ismerteti adott esetben a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját.
- **Indokolás:** ismerteti a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját. A tájékoztatásnak ki kell terjedni azokra a képzésekre is, amelyek biztosítására uniós vagy nemzeti jog, vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót

KÉPZÉS: MEGJEGYZÉSEK, PERSPEKTÍVÁK?

- Reflexív, edukatív szabály....
- „if any”....
- Számos tekintélyes nemzetközi dokumentum a képzéshez való egyéni jogot a modern foglalkoztatáspolitikák egyik alappillérének tekinti (lásd többek között a Szociális Jogok Európai Pillére, ILO Centenárium Nyilatkozata a Munka Jövőjéről, 2019 stb.)
- EPSR 1. : 1. Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás: Mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.
- ILA: az egyéni képzési, „karrier számlák” koncepciója; Marc De Vos: ún. „karrier-számla”-vízió
- Itthon: Digitális Jólét Program (DJP) javaslatai (2018), Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) anyagai...
- EU: Európai Bizottság: Javaslat - A Tanács Ajánlása az egyéni tanulási számlákról COM(2021) 773 final, Brüsszel

47. §

(1) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,
- c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,
- d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,
- e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá
- f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(2) Az (1) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a 46. § (5) bekezdésében foglaltak szerint tájékoztatja a munkavállalót.”

MEGJEGYZÉSEK

HATÁLY

1. Cikk (2) Az irányelv minimális jogokat biztosít, amelyek minden olyan uniós munkavállalót megilletnek, aki az adott tagállamokban a hatályos jog, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel rendelkezik vagy munkaviszonyban áll, figyelembe véve a Bíróság ítélkezési gyakorlatát is.

1. § 2. This Directive lays down minimum rights that **apply to every worker** in the Union who has an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements or practice in force in each Member State with consideration to the case-law of the Court of Justice.

Preambulum 8.

Ítélkezési gyakorlatában az **Európai Unió Bírósága** (a továbbiakban: a Bíróság) megállapította a munkavállalói jogállás meghatározásához szükséges kritériumokat (5). **Az Irányelv végrehajtása során figyelembe kell venni a kritériumok Bíróság általi értelmezését. Feltéve, hogy eleget tesznek ezeknek a kritériumoknak, a háztartási alkalmazottak, a behívásos munkavállalók, az időszakos munkavállalók, az utalványos munkavállalók, a platform-munkavállalók, a gyakornokok és a tanuló-szerződéses gyakorlati képzésben részt vevő személyek egyaránt ezen Irányelvnek hatálya alá tartozhatnak.** A valóban önálló vállalkozók nem tartozhatnak ezen irányelv hatálya, mivel nem tesznek eleget ezeknek a kritériumoknak. A nemzeti jogban meghatározott önálló vállalkozói státusszal való visszaélés – akár nemzeti, akár határokon átnyúló esetekben – egy olyan formája a megtévesztő módon bejelentett munkavégzésnek, amelyet gyakran a be nem jelentett munkavégzéssel hoznak összefüggésbe. Színlelt önálló vállalkozói tevékenységről akkor beszélünk, amikor egy személy – bizonyos jogi vagy adózási kötelezettségek elkerülése végett – önálló vállalkozóként van bejelentve, miközben teljesít minden olyan feltételt, amely egy munkaviszonyra jellemző. E személyeknek ezen irányelv hatálya alá kell tartozniuk. A munkaviszony fennállásának megállapítása tekintetében a tényleges munkavégzéssel kapcsolatos tényeket kell irányadónak tekinteni, és nem azt kell alapul venni, hogy a felek hogyan minősítik a viszonyt.

TÁJÉKOZTATÁS MIKÉNTJE

5. cikk

(2) A tagállamok kidolgozhatják az (1) bekezdésben említett dokumentumok **sablonjait és mintáit, amelyeket többek között egy egységes nemzeti honlapon vagy egyéb megfelelő eszközökön keresztül elérhetővé téve, a munkavállalók, illetve a munkáltatók rendelkezésére bocsátanak.**

Preambulum:

Annak érdekében, hogy segítsék a munkáltatókat az időben történő tájékoztatásban, a tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy nemzeti szinten olyan sablonokat tudjanak biztosítani, amelyek lényeges és kellő terjedelmű tájékoztatást nyújtanak a vonatkozó jogi keretről. A nemzeti hatóságok és a szociális partnerek ágazati vagy helyi szinten tovább fejleszthetik ezeket a sablonokat. A Bizottság támogatni fogja a tagállamokat a sablonok és modellek kidolgozásában, és azokat adott esetben széles körben rendelkezésre bocsátja.

VÉGREHAJTÁS

TPWC Preambulum 39.

A szociális jogok európai pillérével kapcsolatban folytatott nyilvános konzultáció rávilágított arra, hogy hatékonyságának biztosításához szükség van az uniós munkajog végrehajtásának megerősítésére. A 91/533/EGK irányelvnek a célravezető és hatásos szabályozásra vonatkozó bizottsági program keretében történt értékelése során megerősítést nyert, hogy a **végrehajtási mechanizmusok megszilárdításával javítani lehetne az uniós munkajog hatékonyságán.** A konzultáció során kiderült, hogy a kizárólag kártérítési igényeken alapuló jogorvoslati rendszerek kevésbé hatékonyak, mint azok, amelyek szankciókat – például átalányösszegek vagy az engedélyek elvesztése – is alkalmaznak azokkal a munkáltatókkal szemben, amelyek elmulasztják az írásos tájékoztatást. Kiderült továbbá, hogy a munkavállalók ritkán folyamodnak jogorvoslathoz a munkaviszony ideje alatt, ami veszélyezteti az írásos tájékoztatásra vonatkozó rendelkezés célját, nevezetesen azt, hogy a munkavállalók tájékoztatásban részesüljenek a munkaviszony alapvető jellemzőiről. Következésképpen olyan végrehajtási rendelkezések bevezetésére van szükség, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás elmaradása esetén előnyös vélelmezést, illetve olyan közigazgatási eljárást alkalmaznak, amelynek keretében a munkáltató felszólítható a hiányzó tájékoztatás biztosítására, ennek elmaradása esetén pedig szankciók szabhatók ki rá. Ha hiányzik a vonatkozó információ, ezek az előnyös vélelmezések magukban foglalhatják, hogy a munkavállaló foglalkoztatása határozatlan időre szóló munkaviszonyban történik, nincs próbaidő vagy a munkavállaló foglalkoztatása teljes munkaidőben történik. A jogorvoslat egy olyan eljárást is magában foglalhat, amelynek keretében a munkavállaló vagy egy harmadik fél – például a munkavállaló képviselője vagy egy egyéb illetékes hatóság vagy szerv – értesíti a munkáltatót a tájékoztatás hiányosságáról, akinek ezt követően mielőbb teljes és pontos tájékoztatást kell nyújtania.

48. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 48. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„48. §

A munkaviszony kezdetének napja – eltérő megállapodás hiányában – a munkaszerződés megkötését követő nap.”

51. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles a munkavállaló részére

a) a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani.”

INDOKOLÁS!!!

Az egységes jogalkalmazói gyakorlat elősegítése érdekében a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelezettség közös bekezdésbe kerül a munkáltatói költségtérítéssel kapcsolatos kötelezettséggel. [Mt. 51. § (1) és (2) bekezdése]

Az Mt. 51. § (2) bekezdés b) pontjában nevesített munkavégzéshez szükséges feltételekbe beletartoznak a munkáltató által a munkakör ellátásához elvárt speciális ismereteket biztosító képzések. Az irányelv elvárásai alapján a munkáltatóknak térítésmentesen kell biztosítaniuk a munkavállalók számára a feladataik elvégzéséhez szükséges összes olyan képzést, amelyeket az uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések előírnak.

A munkakör ellátásához szükséges kötelező képzés szükséges és indokolt költsége a munkáltatót terheli, a képzés időtartama pedig a munkavállaló munkaidejébe beleszámít.

Az irányelv alapján a munkáltató képzési kötelezettsége nem terjed ki a szakképzésre, továbbá szakképesítés megszerzésére, megújítására irányuló olyan képzésre, amelyre nem nemzeti jog vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót.

54. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 54. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„54. §

(1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A munkavállaló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.”

55. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)

„a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés k) és l) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)

„k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,

l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy”

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdése a következő m) ponttal egészül ki:

(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)

„m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.”

55. §

(4) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3) Az (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

(5) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. §-a a következő (4) és (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Az (1) bekezdés j) és l) pontja szerinti esetben a 124. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.”

- (4) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdése a következő m) és n) ponttal egészül ki:
- (E törvény alkalmazásában)
- „m) apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező
- ma) apai jogállású férfi, vagy
- mb) örökbefogadó férfi,
- n) gondozást végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt
- na) súlyos egészségi okból, és
- nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.”

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 115. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) **Munkában töltött időnek minősül** az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- f) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)-m) pontjában és (5) bekezdésében meghatározott tartama.”

57. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 57. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A felek megállapodása vagy kollektív szerződés)

„a) az 51. §-ban,”

(foglaltaktól nem térhet el.)

209. § VEZETŐ ÁLLÁSÚAK

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 209. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A vezető munkaszerződése

- a) az 55. § (1) bekezdés b), c), e), j), k) és l) pontjában,
 - b) a 65. § (3) bekezdés a)-d) és g) pontjában,
 - c) a 113. § (5) bekezdésében,
 - d) a 118. § (4) bekezdésében,
 - e) a 118/A. §-ban és
 - f) a 127-128. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.”

A módosítás kiegészíti a vezető állású munkavállalók esetén az Mt. 209. § (2) bekezdését a bevezetett gondozói munkaidő-kedvezmény, apasági szabadság és a szülői szabadság esetköreivel. Továbbá kiegészül a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét esetével. Így a vezető munkaszerződése ezekben a kérdésekben sem térhet el.

Köszönöm a megtisztelő figyelmet!