

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

**T/7415. számú
törvényjavaslat**

**a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő
átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról**

Előadó:

**Dr. Matolcsy György
nemzetgazdasági miniszter**

Budapest, 2012. június

2012. évi ... törvény

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatályba lépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

ELSŐ RÉSZ ÁTMENETI RENDELKEZÉSEK

1. §

E törvénynek más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Mth.

2. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(2) Az egyoldalú jognyilatkozatra a közlésekor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően az Mt. 16–17. §-át az Mt. hatálybalépését megelőzően közölt kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra is alkalmazni kell.

(4) Ha a munkavállaló munkaviszonya a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hatálybalépése előtt áthelyezéssel keletkezett, korábbi munkaviszonyát, amíg munkaviszonya nem szűnik meg – a végkielégítésre vonatkozó szabályokat kivéve –, úgy kell tekinteni, mintha azt jelenlegi munkáltatójánál töltötte volna el.

3. §

(1) Az Mt. 38. § (2) bekezdését abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére 2012. július 15. napját követően kerül sor.

(2) Az Mt. 40. §-át abban az esetben kell alkalmazni, ha a gazdasági egység átvételére az Mt. hatálybalépését követően került sor.

(3) Az Mt. 282. § (2) bekezdését a gazdasági egység 2012. június 30-át követő átvétele esetén kell alkalmazni.

4. §

(1) Ha a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően kötött munkaszerződésben munkahely megjelölése nélkül változó munkavégzési helyet határoztak meg, munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni.

(2) A próbaidő csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén hosszabbítható meg.

(3) Az Mt. 49. § (2) bekezdése csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén alkalmazható.

5. §

Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig, de legfeljebb a jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 2012. június 30. napján hatályos 115. §-a az irányadó.

6. §

(1) A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására a munkavállaló kötelezettségszegésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

(2) A kötelezettségszegés időpontja, ha a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásával valósul meg, a jogellenes állapot megszűnésének napja.

7. §

(1) A munkaviszony megszűnésének feltételeire és jogkövetkezményeire a megszűnéskor hatályos rendelkezések az irányadók.

(2) A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozat feltételeire és jogkövetkezményeire a jognyilatkozat közlésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

(3) Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) rendes felmondást említ, azon felmondást,

b) rendkívüli felmondást említ, azon az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondást kell érteni.

(4) Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett, az Mt. 65. § (3) bekezdés e) pontja szerinti kezelés alatt álló munkavállalót a védelem a kezelés tartamára, de legfeljebb 2012. december 31. napjáig illeti meg.

(5) Az Mt. hatálybalépését megelőzően létesített munkaviszony esetén az Mt. 77. § (2) bekezdésének alkalmazásakor a sorkatonai szolgálat tartamát is figyelembe kell venni.

(6) Az Mt. 69. § (3) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződésre kell alkalmazni.

(7) Az Mt. 71–76. §-ában foglaltakat abban az esetben kell alkalmazni, ha az Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatásra 2012. június 30. napját követően kerül sor.

8. §

(1) Az Mt. XI. fejezete rendelkezéseit – az Mt. 95. §-ában foglaltak kivételével – a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

(2) Az Mt. 109. § (1) bekezdése alapján a 2012. évben legfeljebb kétszázhuszonöt óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(3) Az Mt. hatálybalépése előtt, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 117/C. §-a vagy 127/A. §-a alapján megkötött megállapodásra – annak megszűnéséig – a megállapodás megkötésekor hatályos szabályokat kell alkalmazni.

(4) Ha a felek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 117/C. §-a alapján kötött megállapodást annak lejárta előtt megszüntetik, az Mt. 95. § (1) bekezdését kell alkalmazni vagy megállapodhatnak, hogy a munkáltató az általános munkarend és a napi munkaidő alapulvételével meghatározott és a teljesített munkaidő különbözetét a 2012. július 31. napjáig elrendelt munkaidőkeret vagy elszámolási időszak során veszi figyelembe.

(5) Az Mt. hatályba lépését megelőzően igénybe vett fizetés nélküli szabadságra a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek a fizetés nélküli szabadság igénybevételekor hatályos szabályait kell alkalmazni.

(6) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (1) bekezdése szerinti, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság 2012. december 31. napjáig váltható meg.

9. §

(1) Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

- a) személyi alapbért említ, azon alapbért,
 - b) átlagkeresetet említ, azon távolléti díjat
- kell érteni.

(2) 2013. június 30. napjáig az Mt. 145. §-ának első alkalommal történő alkalmazásakor – változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén –

- a) az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál,
- b) az alapbér Mt. 145. § (1) bekezdése szerint történő meghatározása esetén, az alapbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alapbér együttes összegénél.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásakor az Mt. 140–144. §-ában meghatározott bérpótléket kell figyelembe venni.

(4) A (2) bekezdéstől eltérően, az Mt. 153. § (5) bekezdése szerint, a jogszabályban meghatározott elvárt béremelést teljesítő munkáltatónak az elvárt béremelés végrehajtásának időpontjától számított időszakban kifizetett bérpótlékek havi átlagát kell alapul vennie azzal, hogy ez az időszak nem lehet hat hónagnál rövidebb.

(5) Az Mt. 156. §-ának rendelkezéseit a 2012. június 30. napját követően kezdődött munkaidőkeret vagy közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

10. §

A kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

11. §

(1) Az Mt. 205. § (1)–(2) bekezdését az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.

(2) Az Mt. 214. § (2) bekezdését a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1-jét kell tekinteni.

12. §

A versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre a megállapodás megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

13. §

(1) Az Mt. hatálybalépését megelőzően megválasztott üzemi tanács tagjára 2012. december 31. napjáig az Mt. 260. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(2) A 2012. július 1-jét megelőzően megválasztott üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetén, az új tag megválasztására az Mt. szabályai az irányadók, azzal, hogy a megbízatás tartama az üzemi tanács megszűnéséig tart.

14. §

(1) Az Mt. 273. § (2) bekezdését a 2012. június 30. napján a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 28. §-a szerinti védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselőre megfelelően alkalmazni kell.

(2) Az Mt. 274. § (2) bekezdés alkalmazásakor 2012. december 31. napjáig a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó.

15. §

(1) A kollektív szerződés – ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség az Mt. 276. § (2)–(3) bekezdése alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére – 2013. január 1. napján hatályát veszti. A szerződéskötési jogosultság tekintetében a 2012. január 1-jei taglétszám az irányadó.

(2) Az (1) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 276. § (2) bekezdése alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

16. §

(1) A munkajogi igény érvényesítésére irányuló eljárásra az Mt. rendelkezései az irányadók.

(2) Az igény érvényesítésével kapcsolatos határidőre az igény keletkezésekor hatályos rendelkezések az irányadók.

(3) A kollektív munkaügyi vita elbírálására a kezdeményezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

17. §

Ahol kollektív szerződés vagy a felek megállapodása közeli hozzátartozót említ, azon az Mt. 294. § (1) bekezdés *b*) pontja szerinti hozzátartozót kell érteni.

18. §

Az Mt. 295–297. §-át akkor kell alkalmazni, ha az Mt. 295. § (1) bekezdésében meghatározott megállapodást az Mt. hatálybalépését követően kötötték.

19. §

(1) A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény szerinti tartózkodásra jogosító engedéllyel nem rendelkező harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása esetén, a fővállalkozó és valamennyi közbelső alvállalkozó az alvállalkozó munkáltatóval egyetemlegesen felel

a) a harmadik országbeli állampolgár elmaradt munkabérének és egyéb járandóságainak, valamint

b) ezek kifizetésének a harmadik országbeli állampolgár visszautazása szerinti országba történő megküldésével indokolt költségek megfizetéséért, ha tudott vagy kellő gondosság mellett tudhatott volna arról, hogy a foglalkoztatásra ilyen engedély nélkül került sor.

(2) A megállapodás szerinti díjazás megállapításánál legalább a kötelező legkisebb munkabért kell figyelembe venni.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazásában – az ellenkező bizonyításig – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállását legalább három hónap időtartamban vélelmezni kell.

MÁSODIK RÉSZ MÓDOSÍTÓ RENDELKEZÉSEK

1. A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény módosítása

20. §

(1) A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 349. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„349. § (1) Az I–XIV. fejezet rendelkezéseit az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a munkajogi igény (Mt. 285. § (1) bekezdés) érvényesítésével kapcsolatos, továbbá

b) a közalkalmazotti,

c) kormányzati szolgálati és közszolgálati,

d) a szolgálati és

e) a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági

jogviszonyból (a továbbiakban: munkaviszony) származó perben (a továbbiakban: munkaügyi per).

(2) Törvény az (1) bekezdésben foglaltakon túl más ügyekben is a munkaügyi perre vonatkozó szabályok alkalmazását írhatja elő.

(3) A munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény az (1) bekezdésben meghatározott munkaügyi perben is érvényesíthető.

(4) A munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik a munkaügyi és a munkavédelemi ellenőrzés keretében hozott közigazgatási határozat, az ágazati párbeszéd bizottság létrejöttével kapcsolatos, az abban való részvétel, illetve a gyakorolt jogosultságok tárgyában hozott határozat, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján az állami foglalkoztatási szerv által hozott közigazgatási határozat, valamint a társadalombiztosítási határozat bírósági felülvizsgálata. Ennek során a munkaügyi bíróság a XX. fejezet szabályai szerint jár el.

(5) A fél a pénzkövetelés iránti igényét fizetési meghagyás útján is érvényesítheti, kivéve, ha a per tárgya a jogviszony keletkezése, módosítása (módosulása), megszűnése vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése, illetve fegyelmi vétség miatt alkalmazott jogkövetkezmény.”

(2) A Pp. 355. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Ha a tárgyaláson a felek személyesen vagy képviselőik útján megjelentek, a tárgyalás a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel kezdődik. Ebből a célból az elnök a jogvita egészét – az összes körülmény szabad mérlegelésével – a felekkel megtárgyalja.”

2. A büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi 11. törvényerejű rendelet módosítása

21. §

A büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi 11. törvényerejű rendelet

a) 34. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény”,

- b) 35. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve értelemszerűen irányadó azzal, hogy a 44. § (5) bekezdése szerinti” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény értelemszerűen irányadó azzal, hogy a 44. § (5) bekezdése szerinti”,
- c) 44. § (5) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve szerinti rendes felmondás” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti felmondás”,
- d) 67. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény” szöveg lép.

3. A közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény módosítása

22. §

(1) A közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény (a továbbiakban: Kkt.) 18/H. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„18/H. § A munkáltató az Mt. 134. §-ában foglaltakon túl a munkavállaló rendelkezésre állási idejét is köteles nyilvántartani, valamint a nyilvántartást öt évig megőrizni. A munkáltató a nyilvántartás egy példányát köteles a munkavállaló kérésére a munkavállaló részére átadni.”

(2) A Kkt.

a) 18/A. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.)” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 18/B. § a) pontjában az „az Mt. 117. §-a (1) bekezdésének a) pontjában foglaltakra” szövegrész helyébe az „az Mt. 86. § (1) bekezdésében foglaltakra”,

c) 18/C. § (8) bekezdésében az „az Mt. 126. §-a (1) bekezdésének b) pontja szerinti rendkívüli munkavégzés időtartamát” szövegrész helyébe az „az Mt. 107. § b) pontja szerinti rendkívüli munkaidőt”,

d) 18/I. §-ában az „Mt. 148. §-a (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „Mt. 144. § (1) bekezdésében”,

e) 18/J. §-ában az „Mt. 117/B. §-ának (3) bekezdése, 126. §-a (1) bekezdésének a), c) és d) pontja, 127. §-a (1) bekezdésének első mondata, továbbá 147. §-ának (6) bekezdése” szövegrész helyébe az „Mt. 92. § (2) bekezdése, 107. § a) és d) pontja, 108. § (2) bekezdése”,

f) 49. § (2) bekezdés b) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénnyel” szövegrész helyébe az „az Mt.-vel” szöveg lép.

4. A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosítása

23. §

(1) A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztv.) 4. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkaügyi bíróság (3) bekezdés szerinti eljárására az 5. § (1) bekezdésének hatásköri és illetékességi szabályait, valamint az 5. § (2) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni.”

(2) Az Sztv. 5. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkaügyi bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz. A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt.”

5. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosítása

24. §

(1) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.)

a) 13/A. § (3) bekezdés *b*) pontjában az „a 2003. évi CXXIX. törvény” szövegrész helyébe az „a 2011. évi CVIII. törvény”,

b) 16. § (1) bekezdés *b*) pontjában a „rendes felmondással” szövegrész helyébe a „felmondással”,

c) 25. § (4) bekezdés *a*) pontjában az „[a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 138. § (5) bek.]” szövegrész helyébe az „[a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 128. § és 130. §]”,

d) 25. § (4) bekezdés *b*) pontjában az „[Mt. 139. § (1) bek.]” szövegrész helyébe az „[Mt. 131. § (1) és (2) bekezdése]”,

e) 28. § (1) bekezdés *d*) pontjában az „alkalmi foglalkoztatási jogviszonyban” szövegrész helyébe az „alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyban”,

f) 37. § (3) bekezdésében az „a munkanélküli ellátásban” szövegrész helyébe az „az álláskeresői ellátásban”, a „munkanélküli ellátást” szövegrész helyébe az „álláskeresői ellátást”,

g) 37. § (4) bekezdésében a „munkanélküli ellátást” szövegrész helyébe az „álláskeresői ellátást”,

h) 37. § (6) bekezdésében a „munkanélküli járadék” szövegrész helyébe az „álláskeresői ellátás”,

i) 51/A. § (1) bekezdésében az „a munkanélküli járadékban, pályakezdők munkanélküli segélyében” szövegrész helyébe az „az álláskeresői ellátásban”, a „rendelkező, munkanélküli járadékban, pályakezdők munkanélküli segélyében” szövegrész helyébe a „rendelkező, álláskeresői ellátásban”,

j) 51/A. § (4) bekezdésében az „a munkanélküli járadék, a pályakezdők munkanélküli segélyének” szövegrész helyébe az „az álláskeresői ellátás”,

k) 54. § (4) bekezdésében a „munkanélküli ellátásával” szövegrész helyébe az „álláskeresői ellátásával”,

l) 54/A. § (1) bekezdésében az „A munkanélküli ellátást” szövegrész helyébe az „Az álláskeresői ellátást”,

m) 56. § (2) bekezdés *b*) pontjában az „álláskeresői segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti álláskeresői segély”,

n) 56/A. § (1) bekezdés *a*) pontjában az „az Mt. 94/D. §-ában és 193/D. §-ának (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 74. §-ában és 215. § (1) bekezdésében”,

o) 57/A. § (2) bekezdés *e*) pontjában az „a munkanélküli ellátás” szövegrész helyébe, az „az álláskeresői ellátás”,

p) 58. § (6) bekezdés *a*) pontjában a „rendes felmondásán” szövegrész helyébe a „felmondásán”,

q) 58. § (6) bekezdés b) pontjában a „rendkívüli felmondással” szövegrész helyébe az „azonnali hatályú felmondással”,

r) 58. § (6) bekezdés c) pontjában a „rendes felmondással” szövegrész helyébe a „felmondással” szöveg lép.

(2) Az Ft. 59. § (4) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvénynek)

„b) az álláskeresési ellátásra”

(vonatkozó rendelkezéseit az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes, az Európai Közösséggel és tagállamaival nemzetközi szerződést kötött állam állampolgárára, a nemzetközi szerződésben foglaltak szerint kell alkalmazni.)

(3) Hatályát veszti az Ft. 25. § (4) bekezdés c) pontja, valamint 58. § (4) bekezdése.

6. A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény módosítása

25. §

A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény

a) 5. § b) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 18. §-ában meghatározott szakszervezeteket, az üzemi tanácsot” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 270. §-ában meghatározott szakszervezeteket, az Mt. XX. fejezete szerinti üzemi tanácsot”,

b) 31. § (1) bekezdés e) pontjában az „az Mt. 18. §-ában meghatározott szakszervezeteket, az üzemi tanácsot” szövegrész helyébe az „az Mt. 270. §-ában meghatározott szakszervezeteket, az Mt. XX. fejezete szerinti üzemi tanácsot”,

c) 37. § (4) bekezdésében az „az Mt. 86/A. §-a alapján a munkavállalót megillető átlagkeresetet, az Mt. 95. §-ának (1) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 70. § (3) bekezdése alapján a munkavállalót megillető távolléti díjat, az Mt. 77. § (3)–(4) bekezdése”,

d) 57. § (1) bekezdés h) pontjában az „a kötelező minimálbér kétszeresét el nem érő” szövegrész helyébe az „a kötelező legkisebb munkabér, kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén pedig az Mt. 138. § (6) bekezdése szerinti garantált bér kétszeresét el nem érő”,

e) 57. § (1) bekezdés h) pont hc) alpontjában az „az Mt. 188. § (1) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 208. § (1) bekezdése”,

f) 57. § (3) bekezdésében az „átlagkereset és a végkielégítés azon összege vehető figyelembe, amely a munkavállalót az Mt. 92. §-ának (2) bekezdése és 93. §-a (1) és (3) bekezdése, illetve a 95. §-a” szövegrész helyébe a „távolléti díj és a végkielégítés azon összege vehető figyelembe, amely a munkavállalót az Mt. 69. § (1)–(3) bekezdése, 70. § (3) bekezdése és 77. § (3) és (4) bekezdése”,

g) 57. § (3) bekezdésében „az Mt.-ben” szövegrész helyébe „az Mt. 210. § (3) bekezdésében” szöveg lép.

7. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása

26. §

(1) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 3. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„3. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. Általános rendelkezései (Első Rész) közül a 13. § nem alkalmazható, a 10. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott neve és beosztása közérdekű adatnak minősül, azt bárki megismerheti.

(2) Az Mt. 198–211. §-a, 213. §-a és 228. §-a a közalkalmazotti jogviszony tekintetében nem alkalmazható.

(3) Munkaerő-kölcsönzés vagy iskolaszövetkezeti tagság keretében közalkalmazott a munkáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható, kivéve, ha az alaptevékenység szerinti feladat más módon nem lenne ellátható.”

(2) A Kjt. 6. § (1)–(3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő

a) ágazati jelentőségű kérdésekben az ágazati miniszter (a továbbiakban: miniszter) az országos önkormányzati érdek-képviselői szervezetek bevonásával az érintett ágazatban, alágazatban, szakágazatban (a továbbiakban együtt: ágazat) reprezentatív szakszervezetekkel a KOMT-ban vagy a (6) bekezdés szerinti ágazati érdekegyeztető fórumban,

b) területi (megyei) vagy települési jelentőségű, ezen belül egyes ágazatokba tartozó közalkalmazottak jogviszonyát érintő kérdésekben a fenntartó az érintett, területi vagy települési szinten reprezentatív szakszervezetekkel a fenntartói szintű érdekegyeztető fórumban egyeztet.

(2) A miniszter az (1) bekezdés *a)* pontja vagy a (6) bekezdés alapján létrejött ágazati érdekegyeztető fórumban résztvevő szervezetekkel véleményezteteti

a) az ágazatba (alágazatba, szakágazatba) tartozó közalkalmazottak foglalkoztatását érintő döntések tervezetét,

b) az ágazatra (alágazatra, szakágazatra) vonatkozó munkajogi szabályozással, illetve a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli szabályokkal kapcsolatos javaslatokat.

(3) A fenntartó döntése előtt az (1) bekezdés *b)* pontja alapján létrejött fórumban részt vevő szervezetekkel véleményezteteti

a) a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer pénzügyi fedezetéül szolgáló költségvetés, valamint

b) a közalkalmazottak nagyobb, illetve egyes ágazatokba tartozó csoportját érintő intézkedés tervezetét.”

(3) A Kjt. 6. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, egyidejűleg a § a következő (6) és (7) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az (1) bekezdés *a)* pontjától eltérően, amennyiben az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) önkormányzati intézményfenntartó nem működik, az önkormányzati érdekképviselői szervezetek bevonása mellőzhető.

(6) A miniszter az ágazaton (alágazaton, szakágazaton) belül az ágazati sajátosságoknak megfelelően, a tárcaszintű ágazati társadalmi párbeszéd (1) bekezdés *a)* pontjában foglaltaktól

különböző egyéb fórumát is kialakíthatja (ágazati érdekegyeztető fórum). Ekkor a munkaügyi kapcsolatokat és a közalkalmazotti jogviszonyt érintő ágazati kérdésekben az ágazati érdekegyeztető fórumban egyeztet. Az ágazati érdekegyeztető fórumban – az (5) bekezdésben foglaltakra is figyelemmel – az önkormányzati érdekképviseleti szervezetek, az érintett költségvetési szervek, ágazati szakmai érdekképviseletek, valamint a megfelelő szintű és reprezentativitással rendelkező szakszervezetek részvételét, továbbá véleményezési és konzultációs jogok érvényesülését e törvénynek megfelelően biztosítani kell.

(7) Az (1) bekezdés *b*) pontja szerinti érdekegyeztető fórumok létrehozása, működtetése, továbbá személyi, tárgyi és anyagi feltételeinek biztosítása a fenntartó kötelessége. Az érdekegyeztető fórumok a működésükre vonatkozó szabályokat – megállapodás útján – maguk alakítják ki.”

(4) A Kjt. 6/A. § helyébe a következő rendelkezés lép:

„6/A. § (1) Az 5–6. §-ban meghatározott jogokat az a szakszervezet gyakorolja, amely az adott körben reprezentatív.

(2) Területi (megyei) vagy települési szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni,

a) amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatók által foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%–át, vagy

b) amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri a fenntartó által területi (megyei) vagy települési szinten fenntartott munkáltatóknál az adott ágazatban foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%–át, vagy

c) amely az adott fenntartott munkáltatók legalább 20%–ában reprezentatív, legalább egy ágazatban.

(3) Ágazati (alágazati, szakágazati) szinten azt a szakszervezetet kell reprezentatívnak tekinteni, amely közalkalmazotti jogviszonyban álló tagjainak száma tekintetében eléri az ágazatban (alágazatban, szakágazatban) foglalkoztatott közalkalmazottak létszámának 10%–át.

(4) Országos szinten azt az országos szakszervezeti konföderációt kell reprezentatívnak tekinteni, amelynek legalább három reprezentatív ágazati szakszervezet a tagja, és tagszervezetei a közalkalmazottak legalább 5%–át képviselik.

(5) Amennyiben a reprezentativitás kérdésében vita merül fel, az Mt. 289. §-ában meghatározott eljárásnak van helye.”

(5) A Kjt. 13. § helyébe a következő rendelkezés lép:

„13. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 277. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kollektív szerződés az e törvény, illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.”

(6) A Kjt. 19. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„19. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezései (XX. fejezet) közül a 235. § (2) bekezdése, 251. §-a és 268. §-a nem alkalmazható.”

(7) A Kjt. 23/B. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„23/B. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazott írásbeli kérelmére a munkáltató köteles a kinevezésben heti húszórás részmunkaidőt kikötni, ha a közalkalmazott a kérelem benyújtásakor az Mt. 128. §-ában foglalt fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.

(2) A munkáltató a közalkalmazottnak a munkaidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó kérelmét csak abban az esetben tagadhatja meg, ha az számára lényegesen nagyobb munkaszervezési terhet jelentene. A munkáltató köteles írásban megindokolni a kérelem megtagadását.

(3) A részmunkaidő kikötése

a) a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő naptól,

b) ha a közalkalmazott betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül ki kell adni rendes szabadságát, a szabadság leteltét követő naptól hatályos.

A b) pontban foglaltak alkalmazása esetén – a felek eltérő megállapodása hiányában – a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő első munkanapon meg kell kezdeni. Eltérő megállapodás esetén a rendes szabadság kiadását a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc napon belül meg kell kezdeni.

(4) A kérelmet az (1) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadság igénybevételének megszűnése előtt legalább hatvan nappal kell a munkáltatóval közölni. A kérelemben a közalkalmazott köteles tájékoztatni a munkáltatót

a) a fizetés nélküli szabadság igénybevételére jogosító gyermeke harmadik életéve betöltésének időpontjáról, továbbá

b) ha egyenlőtlen munkaidő-beosztásban kíván dolgozni, a munkaidő-beosztásra vonatkozó javaslatáról.

(5) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően a nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetében a kérelmet a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, a tanév szorgalmi időszakának befejezését, illetve az első félév befejezését megelőző hatvan nappal korábban kell a munkáltatóval közölni.

(6) A (3) bekezdés szerinti időponttól a közalkalmazotti jogviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni juttatás tekintetében e törvény erejénél fogva az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

(7) Az (1) bekezdés szerinti kérelem alapján kikötött részmunkaidőben a munkáltató a közalkalmazottat

a) a kérelem szerinti időpontig, de

b) legfeljebb a gyermek hároméves koráig

köteles foglalkoztatni. Ezt követően a közalkalmazott munkaidejét a kérelem benyújtása előtti mérték szerint kell megállapítani.

(8) Az (1)–(7) bekezdés nem alkalmazható a vezetői megbízású közalkalmazott tekintetében.”

(8) A Kjt. 24. § (2) bekezdése a helyébe a következő rendelkezés lép, ezzel egyidejűleg a § a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (V., VII., és IX. fejezet) közül a 32–35. §, a 42–43. §, a 45. § (1) bekezdés, a 45. § (5) bekezdés, az 50. § és a 62. § nem alkalmazható.

(3) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló VI. fejezete megfelelően abban az esetben alkalmazható, ha az átadó és az átvevő munkáltató e törvény hatálya alá tartozik.”

(9) A Kjt. 25. § (2) bekezdés *f)* és *g)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:)

„*f)* azonnali hatállyal
fa) a próbaidő alatt,
fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,
fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy
fd) a (3) bekezdés szerint, valamint
g) rendkívüli felmentéssel
ga) az Mt. 78. §-a szerinti esetben, vagy
gb) a gyakornoki idő alatt.”

(10) A Kjt. 25. § (3) és (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkáltató köteles a közalkalmazotti jogviszonyt az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, ha
a) a közalkalmazott a 20. § (6) bekezdésében foglalt kötelezettségének a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül nem tesz eleget és nem igazolja, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye,
b) a 20. § (2) bekezdés *a)* pontjában vagy a (6) bekezdésben meghatározott kizáró ok fennállását a munkáltató a bűnügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány tartalma alapján megállapítja, vagy az egyéb módon a tudomására jut.
(4) A közalkalmazotti jogviszony (3) bekezdésben meghatározott azonnali hatályú megszüntetését írásban indokolni kell.”

(11) A Kjt. 27. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazott írásban indokolt lemondással akkor szüntetheti meg, ha a lemondás indoka olyan ok, amely számára a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel, aránytalan sérelemmel járna. A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony más okból lemondással nem szüntethető meg.”

(12) A Kjt. 31. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„31. § Felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munka;
b) a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál a fizetés nélküli szabadság;
c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
d) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés tartama.”

(13) A Kjt. 36. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„36. § (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor a közalkalmazott részére közalkalmazotti igazolást ad.

(2) A közalkalmazotti igazolás tartalmazza

a) a közalkalmazott munkakörét,

b) a 22. § (8) bekezdés a)–c) pontjában meghatározottakat és a szülési szabadság időtartamát,

c) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott illetményben részesült,

d) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját,

e) a közalkalmazott 37. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá

f) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját.”

(14) A Kjt. 37. § (5) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni)

„b) a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is (25/B. § (6) bekezdés).”

(15) A Kjt. 38. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„38. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony megszűnéséről és megszüntetéséről szóló rendelkezései (X. fejezet) közül a 63–64. §, 65. § (1)–(2) bekezdés, 66. § (1)–(3) és (8)–(9) bekezdés, a 68–70. §, a 77. §, a 79. § és a 85. § nem alkalmazható.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a nemzetbiztonsági szolgálatoknál fennálló közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 71–76. §-ának rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

(3) A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter a 6. § (6) bekezdése szerinti ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, ennek hiányában a KOMT-ban, illetőleg az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban – az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel – tárgyalást kezdeményez.”

(16) A Kjt. 41. § (2) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen)

„a) ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,”

(17) A Kjt. 44. § (4) és (5) bekezdése helyébe az alábbi rendelkezés lép:

„(4) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerinti tiltás vagy a (3) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.

(5) Az (1)–(4) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni a további jogviszony létesítésének megtiltására, illetve a már fennálló összeférhetetlenség jogkövetkezményeire vonatkozóan akkor is, ha az összeférhetetlenség a 41. §, valamint a 43/A–43/D. § alapján áll fenn.”

(18) A Kjt. 44/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„44/A. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaszerződés teljesítésére vonatkozó rendelkezései (VIII. fejezet) közül az 57. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 53. §-a alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre akkor kerülhet sor, ha ez alapján a közalkalmazott az e törvény vagy a közszolgálati tisztségviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény vagy a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál végez munkát.”

(19) A Kjt. 59. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„59. § A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. fejezet) közül a 92. § (4) bekezdés, 116–117. §, 119. § (2) bekezdés és a 135. § nem alkalmazható.”

(20) A Kjt. 80. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„80. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. munkabérre vonatkozó rendelkezései (XII. fejezet) közül a 136–138. §, 145. §, 156. §, 157. § (2) bekezdés, 159. § és a 165. § nem alkalmazható.

(2) A távolléti díjat a 70–75. § szerinti bérpótlék figyelembe vételével kell megállapítani.

(3) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 143. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a rendkívüli munkaidő ellenértékéért szabadidőt csak kollektív szerződés állapíthat meg.”

(21) A Kjt. 81–83. §-a helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„81. § Az Mt. 179. § (3) bekezdése alkalmazásában súlyosan gondatlannak minősül a károkozás különösen, ha

a) a közalkalmazott

aa) a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabály – szándékosságnak nem minősülő – súlyos megsértésével, vagy

ab) az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, illetve hiányos teljesítésével okozta a kárt, vagy

b) a kár olyan – jogszabályba ütköző – utasítás teljesítéséből keletkezett, amelynek várható következményeire az utasított közalkalmazott előzőleg a figyelmet felhívta.

82. § (1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.

(2) Amennyiben a magasabb vezető a közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szünteti meg, havi távolléti díjával felel.

83. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelősségére szóló rendelkezései (XIII. és XIV. fejezet) közül a 178. § és a 191. § nem alkalmazható.

(2) A cselekvőképtelen közalkalmazott esetén a 81–82. § nem alkalmazható.”

(22) A Kjt. 83/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„83/A. § (1) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban álló esetében – a helyi önkormányzatokról szóló törvény eltérő rendelkezése hiányában – a kinevezés és a felmentés a képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogokat pedig a polgármester gyakorolja.

(2) Az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban álló esetében a 15. §, a 18–19. §, a 22/B. § és a 23. § nem alkalmazható.”

(23) A Kjt. 91. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„91. § (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi ... törvény (a továbbiakban: Mth.) 2–18. §-át a közalkalmazotti jogviszony tekintetében is megfelelően alkalmazni kell.

(2) A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 76. § (4) bekezdése szerinti kedvezőbb feltételt megállapító kinevezésre a közalkalmazott kinevezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.

(3) Az Mth. hatálybalépésekor folyamatban lévő fegyelmi eljárás megszűnik.

(4) Az Mth. hatálybalépését megelőzően elkövetett, fegyelmi eljárás tárgyát képező kötelezettségzegés miatt – feltéve, hogy az Mt. 78. § (2) bekezdésében megjelölt határidő még nem telt el – az Mt. 56. § (4) bekezdés szerinti intézkedés vagy azonnali hatályú felmentés 2012. július 15. napjáig közölhető.”

(24) A Kjt.

a) 2. § (3) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 20/A. § (4) bekezdésében a „Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (a továbbiakban: KSZK)” szövegrész helyébe a „kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv (a továbbiakban: személyügyi központ)”, valamint a „felhívás KSZK honlapján” és a „felhívásnak a KSZK honlapján” szövegrész helyébe a „felhívásnak a személyügyi központ honlapján”

c) 85. § (1) bekezdés b) pontjában a „Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ” szövegrész helyébe a „személyügyi központ” szöveg lép.

(25) Hatályát veszti a Kjt.

a) 7–12/A. §-a,

b) 16. § (1) bekezdés b) pontja,

c) 17. § (4) bekezdése,

d) 23/A. §-a,

e) 25. § (2) bekezdés h) pontja,

f) 25/B. § (7) bekezdése,

g) 25/C. § (3)–(4) bekezdése,

h) 25/D–25/E. §-a,

i) 34–35. §-a,

j) 37/A. § (1) bekezdése,

k) 37/B. §-a,

l) 38/A. § (1)–(2) bekezdése,

m) 44. § (6) bekezdése,

n) 45. §-át megelőző alcím,

o) 45–53. §-a,

- p) 53/A. §-át megelőző alcím,
- q) 53/A–54. §-a,
- r) 76. §-a,
- s) 78/A. (2) bekezdés d) pontja,
- t) 83/D. § d) pontja,
- u) 88. §-a,
- v) 5. számú melléklet V. pontjában a „– hatályos fegyelmi büntetése” szövegrész.

8. A Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény módosítása

27. §

(1) A Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény (a továbbiakban: MRPtv.) 1. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkaviszony megszűnésével a munkavállaló MRP-ben való részvételi jogosultsága is megszűnik, kivéve, ha a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint nyugdíjas munkavállalónak minősülő, vagy legkésőbb a munkaviszony megszűnését követő naptól kezdődően korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balett–művészeti életjáradékban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő (a továbbiakban együtt: nyugdíjas) munkavállaló a munkaviszonyának felmondással, közös megegyezéssel vagy az Mt. 66. § (8) bekezdése szerint történő megszüntetése esetén a részvételi jogosultságának fenntartása mellett dönt. Az alapszabály a nyugdíjas résztvevő további részesedési és döntéshozatali jogosultságát szabályozhatja, azt feltételhez kötheti. Ennek során a nyugdíjas résztvevő számára legalább olyan mértékű részesedést kell biztosítani, amely őt a nyugdíjazásának évében vagy – ha a nyugdíjas ezt kívánja – az ezt megelőző 1–3 évben kapott rendszeres havi munkabér [9. § (2) bekezdés] átlagos összegének 25 %-a alapján megilletné. A nyugdíjas résztvevő számára legalább ugyanilyen arányú szavazati jogot is biztosítani kell. Az alapszabály ugyanakkor előírhatja, hogy a közgyűlésről távol maradt nyugdíjas résztvevőt a határozatképesség megállapítása során figyelmen kívül kell hagyni.”

(2) Az MRPtv. 1. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Ha a munkavállaló munkaviszonya a munkáltató személyében bekövetkező változás eredményeként más munkáltatónál folytatódik, a munkavállalónak az átadó munkáltatónál fennálló MRP-ben való részvételi jogosultsága abban az esetben marad fenn, ha az átszállás időpontjában az átadó munkáltatót vagy ennek a számviteli törvény szerint konszolidálásba bevont vállalkozását a szavazatok több mint fele megilleti az átvevő munkáltató döntéshozó szervében.”

(3) Az MRPtv. 8. § (6) és (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Ha a társaság munkavállalóinak legalább egynegyede a szervezet résztvevője, és a szervezet vagy annak legalább egy résztvevője tagja az MRP szervezetek országos szövetségének (a továbbiakban: szövetség), annak előzetes egyetértése szükséges az ügyintéző szerv – társasággal munkaviszonyban álló – választott tagjának (ideértve az ügyintéző szerv elnökét és képviselőjét is)

a) munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához,

b) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez.

(7) A választott tagot az Mt. 273. §-a szerinti védelem illeti meg.”

(4) Az MRPtv. 8. § (10) bekezdésében a „rendkívüli felmondás” szövegrész helyébe az „azonnali hatályú felmondás” szöveg lép.

9. A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosítása

28. §

(1) A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 94/L. §-a a következő (6) bekezdéssel egészül ki:

„(6) A szociális intézményben, illetve szociális szolgáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott személynek, ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, a tizennégy és tizennyolc óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 15% bérpótlék jár, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a közalkalmazottak, munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.”

(2) Az Szt.

a) 92/D. § (4) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 89. § (3) bekezdése” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 66. § (2) bekezdése”,

b) 99/E. § (2) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény” szöveg lép.

10. A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény módosítása

29. §

(1) A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény (a továbbiakban: közoktatási törvény) 11. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A szakközépiskola és a szakiskola tanulóját a szakképzési évfolyamokon folyó gyakorlati képzés keretében az érdekvédelem és a munkavédelem tekintetében megilletik mindazok a jogok, amelyeket a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) biztosít a munkavállalók részére. A tanuló foglalkoztatására – a szakképzésről szóló törvény eltérő rendelkezésének hiányában – alkalmazni kell továbbá az Mt.-nek a munkavégzés munkáltató utasítása szerinti ellátására, a munkavállalót megillető pihenőnapokra, a munkaszüneti napon történő munkavégzésre, a fiatal munkavállaló részére biztosított munkaközi szünetre és napi pihenőidőre, valamint a munkavédelemre vonatkozó jogszabályokat. A tanuló szerződés megkötésekor, az abból eredő jogok és kötelezettségek teljesítésekor az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A tanuló a gyakorlati képzéssel kapcsolatos igényeinek érvényesítése érdekében – a munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezések szerint – jogvitát kezdeményezhet. E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, munkáltatón a gyakorlati képzés szervezőjét, munkaviszonyon a tanulói jogviszonyt, szakszervezeten a tanulói szakszervezetet kell érteni.”

(2) A közoktatási törvény 19. § (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(8) A pedagógus hét évenként legalább egy alkalommal – jogszabályban meghatározottak szerint – továbbképzésben vesz részt. A továbbképzésben részt vevő, tanulmányait sikeresen befejező pedagógust – jogszabályban meghatározottak szerint – anyagi elismerésben kell részesíteni. Megszüntethető – az Mt. 66. § (2) bekezdése, illetve a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjára hivatkozással – annak a pedagógusnak a munkaviszonya, illetve közalkalmazotti jogviszonya, aki a továbbképzésben önhibájából nem vett részt, illetve tanulmányait nem fejezte be sikeresen. Nem kell továbbképzésben részt venni annak a pedagógusnak, aki pedagógus–szakvizsgát vagy egyéb jogszabályban meghatározott vizsgát tett, a vizsgák letétele utáni hét évben.”

(3) A közoktatási törvény 1. számú melléklet HARMADIK RÉSZ II. alcím 12. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„12. A szakszervezetek tisztségviselőit [Mt. 274. §], továbbá a Közalkalmazotti Tanács tagjait és elnökét [Mt. 260. § (1) bekezdés] megillető munkaidő–kedvezményt a pedagógus kötelező órájának arányos csökkentésével kell kiadni.”

(4) A közoktatási törvény 1. számú melléklet HARMADIK RÉSZ II. alcím 18. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„18. A munkáltató elrendelheti, hogy a pedagógus a rendes munkaidőn belül a munkakörére, beosztására e törvényben megállapított kötelező órájánál többet tanítson, ha erre a nevelő és oktató munka zavartalan megszervezése érdekében szükség van. Az ily módon teljesített kötelező óráért a munkáltató óradíjat köteles fizetni. Az elrendelhető tanítási órák száma – kormányrendeletben meghatározott kivétellel – egy tanítási napon a kettő, egy tanítási héten a hat tanítási órát nem haladhatja meg. Az óradíj összege nem lehet kevesebb az Mt. rendkívüli munkaidőben végzett munkáért járó díjazás megállapítására vonatkozó rendelkezései alapján számítható óradíj összegénél. A Kormány rendeletben állapítja meg a kötelező órát meghaladó tanítás elrendelésének feltételeit, valamint az óradíj megállapításának szabályait. A többlettanításért járó óradíj csak akkor fizethető ki, ha a pedagógus az elszámolási időszakra eső kötelező óraszámát teljesítette. E rendelkezés nem alkalmazható, ha a pedagógus azért nem teljesítette a heti kötelező óraszámát, mert az Mt. 55. § (1) bekezdés c)–f) és i)–j) pontjában, 101–102. §-ában, 116–119. §-ában megjelölt okból volt távol, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés alatt állt, annak tartama alatt, vagy keresőképtelen volt, vagy a nevelési–oktatási intézmény vezetője utasítása alapján a II. 7. b) pontban meghatározott, pedagógus–munkakörrel összefüggő feladatot látott el.”

11. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosítása

30. §

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 49. §-a a következő (3) és (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A munkarendje szerint rendszeresen vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát (Mt. 89. §) végző munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt a munkaviszonyra

vonatkozó szabályban előírt időszakonként köteles biztosítani az orvosi alkalmassági vizsgálatot.

(4) A munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani, ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a (3) bekezdésben említett munkavállaló egészségi állapotát veszélyezteti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben.”

(2) Az Mvt. 83/B. § (2) bekezdése a következő *e*) ponttal egészül ki:

(A hatósági nyilvántartás tartalmazza azoknak a munkáltatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a munkavédelmi ellenőrzés során az eljáró hatóság jogerős és végrehajtható határozata jogsértést állapított meg és munkavédelmi bírságot szabott ki. A nyilvántartás tartalmazza)

„*e*) a határozat bírósági felülvizsgálata esetén a jogerős és végrehajtható bírósági határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének napját, valamint azt, hogy a keresettel támadott közigazgatási határozattal összefüggésben a bíróság milyen döntést hozott.”

(3) Az Mvt. 83/B. § (5) bekezdése helyébe a következő szöveg lép:

„(5) A munkavédelmi hatóság az általa vezetett nyilvántartás adatai alapján a munkavédelmi bírsággal sújtott jogsértést elkövető munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát, adószámmal nem rendelkező természetes személy munkáltató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét, a munkavédelmi bírsággal sújtott jogsértés megjelölését és a bírság mértékét, a jogsértést megállapító határozat keltét és számát, valamint a jogsértést megállapító határozat jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza. A közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a (2) bekezdés *e*) pontjában foglalt adatokat abban az esetben, ha a bíróság a keresetet elutasító vagy a közigazgatási határozatot megváltoztató döntést hozott, a honlapján történő közzététel útján szintén nyilvánosságra hozza.”

(4) Az Mvt. 83/B. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Ha a munkavédelmi hatóság tudomására jutott, hogy határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak,

a) a (2) bekezdésben foglalt adatokat a bíróság jogerős és végrehajtható határozatában foglalt döntésre figyelemmel teszi közzé,

b) – ha az (5) bekezdés szerinti adatok nyilvánosságra hozatalára már sor került – intézkedik a honlapon nyilvánosságra hozott adatok törléséről.”

(5) Az Mvt. 82/A. §-ában a „Munka Törvénykönyve 106/A. §-ában” szövegrész helyébe az „Mt. 295. § (1) bekezdés *e*) pontjában” szöveg lép.

12. Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztáráról szóló 1993. évi XCVI. törvény módosítása

31. §

(1) Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztáráról szóló 1993. évi XCVI. törvény (a továbbiakban: Öpt.) 12. § (10) bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:

„(10) Munkaerő–kölsönzés esetén a munkáltatói hozzájárulás fizetésére – a (2)–(4) bekezdésben foglaltakat figyelembe véve – a kölcsönbeadó a kölcsönvevőnél fennálló feltételek szerint kötelezett. E rendelkezést csak a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő–kölsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.”

(2) Az Öpt. 28. § (1) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény” szöveg lép.

13. A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény módosítása

32. §

(1) A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Rtv.) 104. § *d*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)

„*d*) az Európai Parlament és a Tanács 1168/2011/EU rendelete (2011. október 25.) által módosított, az Európai Unió Tagállamai Külső Határain Való Operatív Együttműködési Igazgatásért Felelős Európai Ügynökség felállításáról szóló, 2004. október 26-i 2007/2004/EK tanácsi rendelet 11. és 11c. cikke [91/L. § (3) bekezdése],”

(2) Az Rtv. 4/A. § (3) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló törvény (a továbbiakban: Mt.)” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény” szöveg lép.

14. A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény módosítása

33. §

(1) A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény (a továbbiakban: Vht.) 23. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

„23. § (1) A bíróság végrehajtási záradékkal látja el a munkáltatónak

a) a munkavállalóval közölt és keresettel nem támadott fizetési felszólítását, továbbá

b) a munkavállalóval a békéltető eljárás (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 288. §) során kötött egyezséget.

(2) Az (1) bekezdésben említett fizetési felszólítás vagy egyezség akkor látható el végrehajtási záradékkal, ha a tartozásnak a munkabérből való közvetlen levonására nincs lehetőség, vagy ez nem vezetett vagy aránytalanul hosszú idő múlva vezetne eredményre.

(3) A bíróság akkor látja el végrehajtási záradékkal a fizetési felszólítást vagy egyezséget, ha az (1) és (2) bekezdésben foglalt feltételeket a munkáltató igazolta.”

(2) A Vht. 65. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Az (1)–(3) bekezdések alkalmazásában munkavállalói munkabérnek minősül a munkáltató által, a személyi jövedelemadóról szóló törvény szerinti béren kívüli juttatás kivételével minden olyan, a munkavállaló munkaviszonyára vagy annak megszüntetésére, megszűnésére tekintettel kifizetett pénzbeli juttatás, amelyet személyi jövedelemadó–előleg fizetési kötelezettség terhel a magánszemélynél.”

(3) A Vht. 66. § *a*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A 65. § *a* következő járandóságok letiltása esetén is irányadó:)

„*a*) a kormányzati szolgálati, közszolgálati és a közalkalmazotti jogviszony, továbbá a szolgálati viszony alapján járó illetmény,”

15. A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény módosítása

34. §

A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 7. § (4) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 86. §-ának *b*) pontja” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 63. § (1) bekezdés *b*) pontja” szöveg lép.

16. A légitözlekedésről szóló 1995. évi XCVII. törvény módosítása

35. §

(1) A légitözlekedésről szóló 1995. évi XCVII. törvény (a továbbiakban: Lt.) 1. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A 3922/91/EGK tanácsi rendeletnek a kereskedelmi célú repülőgépes közlekedési szolgáltatásokra alkalmazandó közös műszaki követelmények és közigazgatási eljárások tekintetében történő módosításáról szóló, 2008. augusztus 20-i 859/2008/EK európai bizottsági rendelet (a továbbiakban: 859/2008/EK rendelet) e törvénnyel, valamint a munka törvénykönyvéről szóló törvénnyel együttesen alkalmazandó.”

(2) Az Lt. 29/A. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„29/A. § (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit a 29/B–29/I. §-okban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni a lajstromba felvett, gazdasági célú légitözlekedési tevékenység céljából üzemen tartott légi jármű fedélzetén munkavállalóként szolgálatot teljesítő légi jármű-vezető, hajózó navigátor, hajózó mérnök (a továbbiakban együtt: hajózó személyzet) és légiutas-kísérő tekintetében.

(2) A 29/B–29/I. §-okban foglaltakat alkalmazni kell a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján vagy egyéni vállalkozóként a gazdasági célú légitözlekedési tevékenység céljából üzemen tartott légi jármű fedélzetén szolgálatot teljesítő hajózó személyzet és légiutas-kísérő tekintetében is.”

(3) Az Lt. „A hajózó személyzetre és a légiutas-kísérőre vonatkozó külön rendelkezések” alcíme a következő 29/B–29/I. §-okkal egészül ki:

„29/B. § A 29/C–29/I. §-ok alkalmazásában munkaidő: szolgálati idő, repülési szolgálati idő és blokkidő; az Mt. 86. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel a légi jármű vezetési idő, be- és kirakodásra fordított idő, az utasok be- és kiszállásánál való segédkezéssel töltött idő, az utasok fedélzeti kiszolgálásával töltött idő, a légi jármű takarításával és karbantartásával, átvizsgálásával töltött idő, valamint a légi jármű, a rakomány vagy az utasok biztonságával kapcsolatos tevékenység ideje, ideértve a be- és kirakodás felügyeletét, továbbá a légi személyszállítással és légi árufuvarozással összefüggésben felmerülő hatósági eljárások időtartama.

29/C. § (1) A hajózó személyzet és a légiutas-kísérő teljes szolgálati ideje – beleértve a rendkívüli munkavégzés és az ügyelet idejét is – az évi 2000 órát nem haladhatja meg.

(2) A 859/2008/EK rendeletben meghatározott napi repülési szolgálati idő a hajózó személyzet tagjainak, valamint a légiutas-kísérők számának bővítésével az *a)* és *b)* pontokban meghatározott feltételek betartásával hosszabbítható meg:

a) a repülőgép típus üzemeltetéséhez szükséges minimális létszámú hajózó személyzet, illetve légi-utaskísérő személyzet 1 fővel történő bővítése két órával, 2 fővel történő bővítése négy órával, 3 fővel történő bővítése hat órával hosszabbítja meg a napi repülési szolgálati időt,

b) a meghosszabbítás idejével megegyező időt minden hajózó személyzeti tag és légi-utaskísérő pihenéssel tölti a repülőgép fedélzetén.

29/D. § (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés, továbbá a közlekedésbiztonság követelményére is figyelemmel készíti el a hajózó személyzet és légiutas-kísérő munkaidő-beosztását.

(2) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató által megállapítható munkaidőkeret tartama legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét lehet.

29/E. § (1) A hajózó személyzet és légiutas-kísérő tekintetében a munkáltató osztott napi munkaidőt is előírhat.

(2) Ha a munkáltató a hajózó személyzet és a légiutas-kísérő számára a munkaidő-megszakítás tartamára szállodai elhelyezést biztosít és a szállodai elhelyezés időtartama

a) a kettő órát eléri, de a hét órát nem haladja meg, a szállodai tartózkodás időtartama a beosztás szerinti napi repülési szolgálati időt a szállodai tartózkodás hosszának 50%-ával hosszabbítja meg;

b) a hét órát meghaladja, a szállodai tartózkodás időtartama a beosztás szerinti napi repülési szolgálati időt a szállodai tartózkodás hosszának 75%-ával hosszabbítja meg;

c) a hét órát meghaladja és a szállodai tartózkodás az indulási hely helyi ideje szerinti 20.00 és 08.00 óra közé esik, a szállodai tartózkodás időtartama a beosztás szerinti napi repülési szolgálati időt a szállodai tartózkodás hosszának 100%-ával hosszabbítja meg.

29/F. § (1) A munkáltató a 859/2008/EK rendeletben meghatározott pihenőidőt annyiszor harminc perccel növeli meg, ahányszor egy óra időzóna különbség van a szolgálat kezdési helye és befejezési helye között, ha az időzóna különbség a szolgálat kezdési és befejezési helye között három óra vagy több.

(2) A hajózó személyzet és légiutas-kísérő részére naptári hónaponként legalább hét, naptári évenként legalább kilencvenhat olyan pihenőnapot kell adni, amelyet lakóhelyén tölthet.

29/G. § A hajózó személyzet és légiutas-kísérő számára naptári évenként legfeljebb 300 óra rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés rendelhető el.

29/H. § A hajózó személyzet és légiutas-kísérő alkalmazásához szükséges, illetve alkalmazásának ideje alatti kötelező egészségügyi vizsgálat költségeit a munkáltató viseli.

29/I. § A hajózó személyzetre és légiutas-kísérőre az Mt. 92. §, 94. § (3) bekezdés, 99. § (1)–(3) bekezdés, 100. §, 104. § (1) és (4) bekezdés, 105. §, továbbá a 109. § (1) bekezdés nem alkalmazható.”

(4) Az Lt. 61/A. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) A Társaság társadalmi közszükségletet kielégítő, rendeltetése folytán vasárnap és munkaszüneti napon is működő munkáltató.”

(5) Az Lt. a 63. §-t követően a következő alcímmel és 63/A–63/C. §-okkal egészül ki:

„A légiforgalmi szolgálatoknál léginavigációs szolgáltatásokat nyújtó, valamint a léginavigációs szolgáltatások nyújtását közvetlenül támogató munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra, valamint ilyen munkakör betöltése érdekében képzésen részesülő személyekre vonatkozó rendelkezések

63/A. § Az Mt. rendelkezéseit a 63/B–63/C. §-okban foglalt eltéréssel kell alkalmazni a léginavigációs szolgáltatásokat nyújtó, valamint a léginavigációs szolgáltatások nyújtását közvetlenül támogató munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók (a továbbiakban: léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkavállalók), valamint ilyen munkakör betöltése érdekében képzésben részesülő személyek esetében.

63/B. § (1) A léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkavállalók tekintetében az Mt. 53. § (2) bekezdése nem alkalmazható. A léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkavállalók tekintetében az Mt. 53. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződéstől eltérő munkakörben vagy munkaszerződéstől eltérő munkahelyen vagy más munkáltatónál történő foglalkoztatás időtartama naptári évenként a százötven munkanapot vagy ezerháromszázötven órát – kollektív szerződés eltérő rendelkezése, vagy a felek eltérő megállapodása hiányában – nem haladhatja meg.

(2) A léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkavállalók esetében a légiközlekedést súlyosan akadályozó, elháríthatatlan és előre nem látható olyan ok felmerülése esetén, amely a légiforgalom jelentős mértékű csökkenését eredményezheti, a munkáltató évi 5 nap szabadságot az Mt. 122. § (4) bekezdésétől eltérően is kiadhat.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában jelentős mértékű a légiforgalom csökkenése, amennyiben az előre nem látható ok a felmerülését megelőző nap forgalmához képest legalább 40%-os forgalmi visszaesést eredményez.

63/C. § (1) A léginavigációs szolgáltatást végző szervezet léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkakör betöltése érdekében tanulmányi szerződést köthet természetes személlyel (a továbbiakban e § alkalmazásában: másik fél), amelyben a léginavigációs szolgáltatást végző szervezet vállalja a léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkakör betöltéséhez szükséges képzés és vizsgák költségeinek viselését, továbbá a képzés sikeres befejezését követően munkaviszony létesítését, a másik fél pedig kötelezi magát a léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkakör betöltéséhez szükséges képzés elvégzésére, vizsgák teljesítésére, valamint arra, hogy a képzés befejezését követően a léginavigációs szolgáltatást végző szervezettel munkaviszonyt létesít, és azt a tanulmányi szerződésben meghatározott ideig fenntartja.

(2) A munkaviszony fenntartására vonatkozó, tanulmányi szerződésben rögzített kötelezettség a tíz éves időtartamot nem haladhatja meg.

(3) Az (1) bekezdés szerinti tanulmányi szerződés megszegésének minősül különösen, ha a másik fél

a) a léginavigációs szolgáltatást nyújtó munkakör betöltése érdekében szükséges képzést a tanulmányi szerződésben rögzített időtartam alatt nem végzi el, vagy

b) a szükséges vizsgákat a szerződésben előírt határidőig nem teljesíti, vagy

c) a sikeres vizsgát követően a tanulmányi szerződésben rögzített határidőig nem létesít munkaviszonyt a léginavigációs szolgáltatást végző szervezettel, vagy

d) munkaviszonya a tanulmányi szerződésben rögzített időtartam letelte előtt a másik fél felmondásával megszüntetésre kerül, vagy

e) olyan magatartást tanúsít, amelyre tekintettel munkaviszonya megszüntetésének van helye.

(4) A tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatás nem követelhető vissza, – amennyiben a munkaviszony a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével szűnik meg, vagy a munkaviszonyt a munkáltató – a (3) bekezdés e) pontban meghatározott kivétellel – felmondással szüntette meg.”

17. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosítása

36. §

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 14. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában az egyes fogalmak jelentése a következő:)

„14. Munkáltató: az, akivel (amellyel) a magánszemély munkaviszonyban áll, illetve munkaerő–kölsönzés esetén – a munkavállaló kölcsönbeadójával kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállaló részére közvetlenül juttatott bevétel tekintetében a munkavállaló kölcsönvevője. Munkaerő–kölsönzés, illetve egy munkakörre több munkáltatóval kötött munkaszerződés esetén a bevételnek nem számító juttatásra, valamint a béren kívüli juttatásra (71. §) az e törvényben megállapított rendelkezéseket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, illetve a több munkáltató ilyen juttatásának együttes összegére vonatkozóan kell irányadónak tekinteni.”

18. A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény módosítása

37. §

A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény 73. §-ában a „Munka Törvénykönyvének” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvénynek” szöveg lép.

19. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosítása

38. §

(1) A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 37/A. § (1) bekezdés g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Nem létesíthető szolgálati viszony azzal,)

„g) aki korábban már állt hivatásos szolgálati viszonyban és szolgálati viszonya az 53. § f) vagy g) pontja, illetve az 56. § (2) bekezdés b) pont ba) alpontja alapján szűnt meg, a szolgálati viszony megszűnését követő öt évig.”

(2) Hszt. 91. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„91. § (1) A hivatásos állományú szülőt a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a hivatásos állományú szülő gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) E § vonatkozásában a gyermek, a fogyatékos gyermek és a szülő fogalmára az Mt. értelmező rendelkezéseit kell alkalmazni.”

(3) A Hszt. a 116/B. §-t követően a következő alcímmel és 116/C. §-sal egészül ki:

„Vezetői juttatások

116/C. § A fegyveres szerv, a terrorizmust elhárító szerv, valamint a belső bűnmegelőzési és büntfelderítési feladatokat ellátó szerv vezetője és helyettesei részére biztosítható vezetői juttatásokat a Kormány rendeletben határozza meg.”

(4) A Hszt. 264/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„264/A. § A rendőrség külföldi szolgálati helyen szolgálatot teljesítő hivatásos állományú tagját naponta a belföldi napi díj 50 %-ának megfelelő mértékű külföldi szolgálati helyi pótlék illeti meg.”

(5) A Hszt. 343. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„343. § (1) E törvény 91. §-a, 95/A. §-a és 96. § (1) bekezdés a) pontja a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, CEEP és ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010/18/EU tanácsi irányelvnek (2010. március 8.) való megfelelést szolgálja.

(2) E törvény 49. §-a az Európai Parlament és a Tanács 1168/2011/EU rendelete (2011. október 25.) által módosított, az Európai Unió Tagállamai Külső Határain Való Operatív Együttműködési Igazgatásért Felelős Európai Ügynökség felállításáról szóló, 2004. október 26-i 2007/2004/EK tanácsi rendelet 3b. cikkének végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.”

(6) A Hszt.

a) 56. § (1) bekezdés c) pontjában a „Munka Törvénykönyvéről szóló törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 58. § (2) bekezdés a) pontjában az „a Munka Törvénykönyvének” szövegrész helyébe az „az Mt.”,

c) 63. § (6) bekezdés a) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény” szövegrész helyébe az „az Mt.”,

d) 64. § (1) bekezdésében a „közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyba” szövegrész helyébe a „kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti”,

e) 86. § (6) bekezdésében az „A Munka Törvénykönyvében” szövegrész helyébe az „Az Mt.-ben”,

f) 210/A. § (1) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.)” szövegrész helyébe az „az Mt.”

g) 342. § (1) bekezdés c) pontjában az „illetménypótlékra jogosultság és megállapításának általános feltételeit;” szövegrész helyébe az „illetménypótlékra jogosultság és megállapításának általános feltételeit, valamint a vezetői juttatások fajtáit, mértékét, a jogosultság feltételeit, a megállapítás és a kifizetés részletes rendjét;”

h) 6/B. számú mellékletében a „budapesti rendőrfőkapitány” szövegrész helyébe az „a Készenléti Rendőrség parancsnoka, a budapesti rendőrfőkapitány” szöveg lép.

20. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása

39. §

(1) A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 1. § (1) bekezdés a) és b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény hatálya kiterjed)

„a) arra a természetes és jogi személyre, valamint jogi személynek nem minősülő gazdasági társaságra, aki, illetve amely a tizennyolcadik életévét betöltött természetes személyt foglalkoztatásra irányuló jogviszony – ideértve az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára létesített munkaviszonyt is –, továbbá harmadik országbeli állampolgárt vagy fiatal munkavállalót foglalkoztatásra irányuló jogviszony, illetve a (4) bekezdésben meghatározott jogviszonyok alapján foglalkoztat,

b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XVI. fejezetében meghatározott munkaerő–kölcsonzés esetén a kölcsönbeadóra és a kölcsönbevevőre”

[(a továbbiakban együtt: foglalkoztató)]

(2) A Met. 1. § (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően e törvény hatálya kiterjed)

„b) a külföldi munkáltató munkavállalójának az Mt. 295. §-a alapján történő munkavégzésére.”

(3) A Met. 1. § (4) bekezdése a következő e) ponttal egészül ki:

(Nem foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történik)

„e) az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés alapján végzett munka.”

(4) A Met. 2. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az Mt. 295. § (1) bekezdés e) pontja kivételével az Mt. 295–296. §-ában meghatározott szabályok betartásának ellenőrzése céljából tartott vizsgálatok tapasztalatairól a munkaügyi hatóság és a bányafelügyelet beszámolót készít a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter számára.”

(5) A Met. 3. § (1) bekezdés *a)* és *b)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:)

„*a)* a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is), továbbá a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeire és a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére (ideértve a jogosultnak az Mt. 297. §-a szerinti tájékoztatási kötelezettségét is) vonatkozó rendelkezések,
b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettség,”

(megtartására.)

(6) A Met. 3. § (1) bekezdés *f)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:)

f) a munka- és pihenőidőre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt rendelkezések,

(megtartására.)

(7) A Met. 3. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdés *g)* pontjával kapcsolatos munkaügyi ellenőrzés az Mt. 136–137. §-ában, 138. § (4)–(6) bekezdésében, 139–145. §-ában, 146. § (1)–(3) bekezdésében, 147. § (1) bekezdésében, 153–165. §-ában foglalt rendelkezések megtartására terjed ki.

(3) A munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés – az Mt. 215–218. §-a tekintetében – kiterjed a kölcsönbeadóra és a kölcsönvevőre. Az iskolaszövetkezeti tagnak az Mt. 223. §-a alapján történő munkavégzése tekintetében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed az iskolaszövetkezetre és az Mt. 224. § (1)–(3) tekintetében a szolgáltatás fogadójára. Az iskolaszövetkezetenél az (1) bekezdés *a)–b)*, *e)–i)*, valamint *r)–s)* pontja vonatkozásában lefolytatott ellenőrzés során a munkaügyi hatóság a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzését a szövetkezetekről szóló törvényben foglalt eltérő szabályok figyelembevételével végzi, e körben ellenőrzési jogköre kiterjed a munkáltató iskolaszövetkezeti jogállásának, valamint a foglalkoztatottak tanulói vagy hallgatói jogviszonya fennállásának ellenőrzésére is. E rendelkezés nem érinti az iskolaszövetkezet tagja személyes közreműködését igénybevevő harmadik személy foglalkoztatónál megvalósuló, az iskolaszövetkezet tagjának nem minősülő személy foglalkoztatása szabályai betartásának ellenőrzését.”

(8) A Met. 7. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„7. § (1) Munkaügyi bírság akkor szabható ki, ha a foglalkoztató

a) a 3. § (1) bekezdés *a)* pontjának a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre vonatkozó, valamint a *b)*, *f)*, *g)*, *i)*, *k)* pontjában foglalt rendelkezéseket egy,

b) a 3. § (1) bekezdésnek az *a)* pontban nem említett, valamint az *e)* és a *h)* pontban foglalt rendelkezések bármelyikét több munkavállaló vonatkozásában megsérti.

(2) Nem indítható a jogsértés megállapítására és bírság kiszabására eljárás, ha a jogsértő magatartásnak a bírság kiszabására jogosult hatóság tudomására jutásától számított egy év, vagy az elkövetéstől számított három év eltelt. A hároméves határidő kezdő napja

a) az a nap, amikor a jogsértő magatartás megvalósul,

b) jogellenes állapot fenntartása esetén az a nap, amikor ez az állapot megszűnik.

(3) A munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól tízmillió forintig terjedhet.

(4) Ha az eljárás alá vont foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladja meg, a munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól ötmillió forintig terjedhet.

(5) Természetes személy foglalkoztató által, nem egyéni vállalkozás keretében foglalkoztatott munkavállalót érintő jogsértés megállapítása esetén a munkaügyi bírság összege harmincezer forinttól egymillió forintig terjedhet.

(6) A munkaügyi bírság mértéke a (3)–(5) bekezdésben meghatározott felső korlát kétszereséig terjedhet, ha a korábbi munkaügyi ellenőrzés eredményeként meghozott, bírságot kiszabó közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől számított három éven belül legalább egy, a korábbival azonos jogsértés megállapítására kerül sor.

(7) A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, az érintett munkavállalók számát, továbbá a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 94/A. § (1) bekezdésében meghatározott körülményeket.

(8) A 6. § (1) bekezdésében meghatározott egyéb jogkövetkezmények alkalmazása, valamint a munkaügyi bírság egyidejű kiszabása esetén egy határozatot kell hozni.”

(9) A Met. 8. § (5) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkaügyi hatóság által a (4) bekezdés alapján átadott adatok tartalmazzák)

„b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések [Mt. 22–23. §, 42–44. §], valamint a jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség [az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés a) pont, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 11. §] megsértésével érintett munkavállaló nevét, anyja nevét, születésének helyét, idejét, lakcímét és a jogsértéssel érintett állapot időtartamát, továbbá”

(10) A Met. 8/A. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkaügyi eljárás határideje az eljárás megindításától számított két hónap a 3. § (1) bekezdésének a), f), g) és k) pontjában meghatározott szabályok megsértése miatt folytatott eljárásokban.”

(11) A Met. 9. § (3) bekezdése a következő d) ponttal egészül ki:

(E törvény alkalmazásában)

„d) a 3. § (1) bekezdés a) pontjának alkalmazásában a munkaszerződés lényeges tartalmi elemein az alapbért, a munkakört, a munkavégzés helyét, valamint a munkaidőt”

(is érteni kell.)

(12) A Met.

- a) 6. § (1) bekezdés a) pontjában az „a Munka Törvénykönyve 151. §-ának (4) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 146. § (1) bekezdése”,
- b) 8. § (4) bekezdés a) pontjában a „[Munka Törvénykönyve 76. § (2) bekezdés]” szövegrész helyébe az „[Mt. 22–23. §, 42–44. §]”,
- c) 8. § (5) bekezdés b) pontjában a „[Munka Törvénykönyve 76. § (2) bekezdés]” szövegrész helyébe az „[Mt. 22–23. §, 42–44. §]”,
- d) 8/A. § (4) bekezdés c) pontjában a „határozat” szövegrész helyébe a „döntés” szöveg lép.

(13) Hatályát veszti a

- a) Met. 3. § (1) bekezdés c) és p)–q) pontja,
- b) Met. 3. § (4) bekezdése,
- c) Met. 6. § (1) bekezdés a) pontjában a „,q)” szövegrész.

21. A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény

40. §

(1) A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tao tv.) 3. számú melléklete e törvény 1. melléklete szerint egészül ki.

(2) Hatályát veszti a Tao tv. 3. számú melléklet B) rész 9. pontja.

22. A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény módosítása

41. §

A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény 113. § (4) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény” szöveg lép.

23. A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosítása

42. §

(1) A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 15. §-a a következő (10) bekezdéssel egészül ki:

„(10) A gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltató tevékenység keretében munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott személynek, ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, a tizennégy és tizennyolc óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 15% bérpótlék jár, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a közalkalmazottak, munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.”

(2) A Gyvt. 66/I. § (6) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény” szöveg lép.

24. Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény módosítása

43. §

(1) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) 17. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az igazságügyi szerv és az igazságügyi alkalmazott, valamint egy másik igazságügyi szerv megállapodhat az igazságügyi alkalmazottnak a másik igazságügyi szervhez történő határozott idejű vagy végleges áthelyezésében. Az áthelyezéskor a 29. § rendelkezései szerint kell eljárni azzal, hogy a szabadság pénzbeli megváltásáról nem kell rendelkezni.”

(2) Az Iasz. 19. § (1) bekezdés *h*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép, egyidejűleg a bekezdés a következő *i*) ponttal egészül ki:

(A szolgálati viszony megszűnik)

„*h*) a 35. § (1) bekezdésben foglaltak szerinti megszüntetés esetén,
i) külön törvény rendelkezése folytán.”

(3) Az Iasz. 32. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„32. § (1) A magasabb vezetői állásnak nem minősülő vezetői állásra a megbízás határozatlan vagy legfeljebb 1 éves határozott időre szól.

(2) A magasabb vezetői állásra a megbízás – a (3) bekezdésben foglalt kivétellel – határozatlan időre szól.

(3) A megbízás határozott időre – legfeljebb 1 évre – szól, ha a magasabb vezetői állásra ismételen kiírt pályázat is eredménytelenül zárult.

(4) Ha határozott időre kinevezett igazságügyi alkalmazott kap az (1) vagy a (3) bekezdés alapján határozott idejű vezetői megbízást, annak időtartama nem haladhatja meg az igazságügyi alkalmazotti kinevezés időtartamát.”

(4) Az Iasz. 34. § (1) bekezdése a következő *f*) ponttal egészül ki:

(A vezetői megbízás megszűnik)

„*f*) a határozott idő lejártával.”

(5) Az Iasz. 36. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az igazságügyi alkalmazott nem tölthet be olyan munkakört, amelyben a hozzátartozójával irányítási, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.”

(6) Az Iasz. a következő 39/A. §-sal egészül ki:

„39/A. § (1) A munkáltatói jogkört gyakorló bírósági elnök kérelemre írásban engedélyezheti, hogy meghatározott feladat ellátása érdekében a bírósági titkár, a bírósági fogalmazó és a bírósági ügyintéző a munkáját a bíróságon kívül végezze.

(2) A bíróságon kívüli munkavégzésre irányuló engedélyt a bíróság elnöke bármikor, indokolás nélkül visszavonhatja.

(3) A bírósági titkár, a bírósági fogalmazó és a bírósági ügyintéző a bíróságon kívüli munkavégzésének engedélyezése esetén is köteles a szolgálati jogviszonyból eredő hivatali kötelességeinek eleget tenni.”

(7) Az Iasz. 42. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A helyettesítést és a kirendelést – utóbbit a kirendelés megkezdése előtt legalább 15 nappal, rendkívüli esetben 3 nappal – írásban kell elrendelni, amiben meg kell jelölni a helyettesítés vagy kirendelés idejét, valamint a szolgálati viszony tartalmának a módosulását jelentő valamennyi körülményt.”

(8) Az Iasz. 48. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Az igazságügyi alkalmazott – a bírósági fogalmazó és a fizikai alkalmazott kivételével – alacsonyabb fizetési fokozatba való sorolása alapszabadságát nem érinti, de annak növelésére csak az alacsonyabb fizetési fokozatot követő második fizetési fokozat elérésekor kerül sor.”

(9) Az Iasz. 51. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„51. § A munkáltató az igazságügyi alkalmazott kérésére – rendkívül indokolt esetben – fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet, azonban annak teljes időtartama az egy évet nem haladhatja meg.”

(10) Az Iasz. 53. § (7) bekezdése a következő szöveggel egészül ki:

„Ha az értékelés összegző megállapítása nem kiváló, az értékelést írásban is indokolni kell.”

(11) Az Iasz. 94. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) Az igazságügyi alkalmazotti szolgálati jogviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató az igazságügyi alkalmazott személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – az igazságügyi alkalmazott hozzájárulásával adatfeldolgozó számára átadhatja.”

(12) Az Iasz. 102. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, egyidejűleg a § a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(2) A munkáltató az igazságügyi alkalmazott alapilletményét a munkavégzés színvonalára figyelemmel – a személyi juttatások előirányzatán belül – legfeljebb

a) 30 százalékkal megemelheti, vagy

b) 20 százalékkal csökkentett mértékben is megállapíthatja.

(3) A (2) bekezdés b) pontja szerinti intézkedést a munkáltató indokolni köteles.”

(13) Az Iasz. 110. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„110. § (1) Ha az igazságügyi alkalmazottat a szolgálati helyétől eltérő olyan településen működő igazságügyi szervhez rendelik ki, ahonnan a szolgálati helyére naponta nem tud visszautazni, a kirendelésen töltött munkanapokra – a közlekedési és a szállásköltség megtérítésén túl – élelmezési költségátalányként kirendelési díjra jogosult.

(2) A kirendelési díjat a 115. § (1), (3) és (4) bekezdésében foglaltak alapján kell megállapítani. Nem számolható el kirendelési díj azokra a munkanapokra, amikor az igazságügyi alkalmazott belföldi kiküldetési díjra jogosult, továbbá ha az élelmezést a kirendelés helyén természetben biztosítják.”

(14) Az Iasz. 115. §-át megelőző alcíme helyébe a következő rendelkezés lép:

„Belföldi kiküldetési díj”

(15) Az Iasz. a 121/A. §-t követően a következő 121/B. §-sal egészül ki:

„121/B. § (1) Ha az igazságügyi alkalmazottnak átlagilletményt kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett illetmény, jutalom, és rendkívüli munkavégzés ellenértéke (a továbbiakban e §-ban együtt: javadalmazás) időarányosan számított átlaga jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál az esedékességtől eltérő időben kifizetett javadalmazást az esedékesség napján teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

(3) Az átlagilletmény számításánál az illetményt az átlagilletmény esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagilletmény-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett javadalmazások szolgálnak.

(5) Ha az igazságügyi alkalmazott szolgálati viszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagilletmény számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett javadalmazást kell figyelembe venni.

(6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó javadalmazásnak, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó javadalmazásnak csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett javadalmazás összegébe beszámítani.

(7) Ha az igazságügyi alkalmazott szolgálati viszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagilletményének a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagilletményt úgy kell kiszámítani, hogy az igazságügyi alkalmazott irányadó időszaki javadalmazásának együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint az illetménnyel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

(9) Az a naptári negyedév – az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap –, amelyben az igazságügyi alkalmazottnak kifizetett javadalmazáshoz osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha e törvény a fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagilletmény alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagilletményen az igazságügyi alkalmazott egy napi átlagilletményének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagilletmény kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagilletmény összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő esetén ennek időarányos részével.”

(16) Az Iasz. 124. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, egyidejűleg a § a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(1) Az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a szolgálati viszonyra az Mt. 6. és 7. §-át, 8. § (1)–(3) bekezdését, 9. §-át, 10. § (2) és (4) bekezdését, 12. §-át, 20. § (3) bekezdését, 21. § (1)–(3) bekezdését, 22. § (1) és (3)–(6) bekezdését, 23. §-át, 24. § (1) bekezdés első mondatának első fordulatát és második mondatát, valamint (3) és (4) bekezdését, 25. §-át, 27. és 28. §-át, 29. § (1) és (3)–(5) bekezdését, 30. §-át, 45. § (4) bekezdését, 51. § (2), (3) és (5) bekezdését, 55. §-át, 60. §-át, 61. § (1) bekezdés *a*) pontját és (2) bekezdését, 66. § (4) bekezdését, 70. § (4) bekezdését, 86. § (1) és (2) bekezdését, valamint (3) bekezdés *b*) pontját, 87. és 88. §-át, 91. §-át, 92. § (2) bekezdés *a*) pontját, valamint (4) és (5) bekezdését, 93. § (2)–(4) bekezdését, 97. § (1), (3) és (4) bekezdését, 99. §-át, 100. §-át, 102. § (1) és (5) bekezdését, 104. § (1), (3) és (4) bekezdését, 110–113. §-át, 115. § (2) bekezdését, 118. §-át, 120. és 121. §-át, 122. § (3)–(5) bekezdését, 123. § (1)–(4) bekezdését, valamint (5) bekezdés *a*) és *b*) pontját, továbbá (7) bekezdését, 124–133. §-ait, 134. § (1)–(3) bekezdését, valamint (4) bekezdés *a*) és *b*) pontját, 136. § (1) bekezdését, 146. § (1) és (2) bekezdését, (3) bekezdés *a*)–*c*) és *e*) pontját, valamint (4) bekezdését, 148. §-át, 149. § (1) bekezdését, 152–153. §-át, 155. és 156. §-át, 157. § (1) bekezdését, 160–164. §-át, 192. § (1) bekezdését, 231. §-át, 270–271. §-át, 272. § (2)–(9) bekezdését, 273. § (1) és (2) bekezdését, 274. § (1) bekezdésének első fordulatát, valamint (2)–(5) bekezdését, 275. §-át, 286. §-át, 287. § (4) bekezdését, 294. § (1) bekezdés *g*) pontját és (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(2) Az Mt.

a) 29. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy a távolléti díj helyett átlagilletményt kell megfizetni,

b) 123. § (6) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szabadság esedékességének évét követő kiadása az e törvényben megállapított alapszabadságra vonatkozik,

c) 135. § (1) bekezdését, valamint 165. § (1) bekezdés *a*), *e*), *f*) és *g*) pontját azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy az abban foglaltaktól a felek megállapodása nem térhet el,

d) 229. §-ának a rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy felmondás alatt a lemondást kell érteni,

e) 232–234. §-át az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések kivételével megfelelően alkalmazni kell.

(2a) Az egyéb igazságügyi szervnél foglalkoztatott igazságügyi alkalmazott tekintetében az (1)–(2) bekezdésben foglaltak mellett az Mt. 86. § (3) bekezdés *a*) pontját is megfelelően alkalmazni kell.”

(17) Az Iasz. 137. §-a a következő *e*) ponttal egészül ki:

(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)

„*e*) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által, a szülői szabadságról kötött felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv.”

(18) Az Iasz. 1. számú melléklete helyébe e törvény 2. melléklete lép.

(19) Az Iasz.

a) 33. § (2) bekezdésében a „(2) bekezdésében” szövegrész helyébe a „(3) bekezdésében”,

- b) a 44/A. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve 138. §–a (5) bekezdésének a) pontja” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 128. §–a”,
- c) 70. § (3) bekezdésében a „keltének a” szövegrész helyébe a „jogerőre emelkedésének”,
- d) 99. § (4) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.)” szövegrész helyébe az „az Mt.”,
- e) 119. § (2) bekezdésében az „átlagkeresetre” szövegrész helyébe az „átlagilletményre” szöveg lép.

(20) Hatályát veszti az Iasz.

- a) 29. § (2) bekezdés e) pontjában a „, külön juttatás és ruházati költségtérítés” szövegrész,
- b) 49. § (3)–(6) bekezdése,
- c) 50. § (1) bekezdése,
- d) 95. § (1) bekezdés b) pontja.

25. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény módosítása

44. §

(1) A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 4. § a) pont 7. alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában:
Foglalkoztató:)*

„7. a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) XVI. fejezete szerinti munkavégzés esetén – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a kölcsönbeadó.”

(2) A Tbj. 4. § a) pontja a következő 8. alponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában
Foglalkoztató:)*

„8. több munkáltatóval létesített munkaviszony (Mt. 195. §) esetén az Art.–ben meghatározott munkáltató.”

(3) Tbj. 8. § a) pont aa) alpontja helyébe az alábbi rendelkezés lép:

*(Szünetel a biztosítás:
a) a fizetés nélküli szabadság ideje alatt, kivéve, ha)*

„aa) a fizetés nélküli szabadság idejére terhességi–gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj, gyermekgondozási segély vagy gyermeknevelési támogatás kerül folyósításra, vagy”

(4) A Tbj.

- a) 4. § k) pont 2. alpontjában a „személyi alapbér” szövegrész helyébe az „alapbér”,
- b) 4. § s) pont 1. alpontjában a „személyi alapbér” szövegrész helyébe az „alapbér”,

c) 5. § (1) bekezdés a) pontjában az „illetőleg közszolgálati jogviszonyban,” szövegrész helyébe a „közszolgálati jogviszonyban, kormányzati szolgálati viszonyban,”
d) 46. § (2) bekezdésében a „Harmadik részének XI. fejezete” szövegrész helyébe a „Az Mt. XVI. fejezete”
szöveg lép.

(5) Hatályát veszti a Tbj. 7. § (2) bekezdése.

26. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosítása

45. §

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény

a) 39. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 87. § (2) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve 193/C. §-ának c) pontjában meghatározott” szövegrész helyébe az „az Mt. szerinti”
szöveg lép.

27. A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény módosítása

46. §

A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény 43. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, egyidejűleg a § a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Az országos múzeum vezetője – a (5) bekezdésben foglalt kivétellel – főigazgató, akit az irányítási jogot gyakorló szerv pályázat útján – a miniszter véleményének kikérésével – bíz meg, illetve vonja vissza megbízatását.

(5) A Hadtörténeti Intézet és Múzeum parancsnokát a honvédelemért felelős miniszter nevezi ki, illetve menti fel.”

28. A fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról szóló 1997. évi CLIX. törvény módosítása

47. §

A fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról szóló 1997. évi CLIX. törvény a következő 10/C. §-sal egészül ki:

„10/C. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 86. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezéstől eltérően a honvédelemért felelős miniszter által a Magyar Honvédség fokozott védelmet igénylő létesítményeinél létrehozott fegyveres biztonsági őrsegnél működő fegyveres biztonsági őr munkaidejéhez nem kell hozzászámítani az előírt formaruha fel-, és levételének, valamint a fegyver átvételének és leadásának időtartamát.”

29. A víziközkedésről szóló 2000. évi XLII. törvény módosítása

48. §

(1) A víziközkedésről szóló 2000. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Vkt.) 43. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A belvízi személyszállítási és áru fuvarozási tevékenységet végző úszólétesítmény, a tengeri kereskedelmi hajó, a tengeri halászhajó, valamint a tengeren ásványi készletek kitermelésével összefüggő hajózási tevékenységet folytató úszólétesítmény személyzete tekintetében kollektív szerződés az Mt. munkaközi szünetre, a napi pihenőidőre, a heti pihenőnapra vagy pihenőidőre, a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzésre, valamint a rendkívüli munkavégzés éves mértékére vonatkozó rendelkezéseitől eltérhet, ezen túlmenően legfeljebb egy éves vagy legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg.”

(2) A Vkt. 44. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„44. § Tengeri kereskedelmi hajó személyzete tekintetében – munkaidőkeret alkalmazása esetén – kollektív szerződés az Mt. teljes napi munkaidő mértékére vonatkozó szabályaitól eltérhet, és a teljes napi munkaidő mértékét legfeljebb heti hat munkanap és napi nyolc óra munkaidő figyelembevételével állapíthatja meg.”

(3) A Vkt. 44/D. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az úszólétesítményeken a munkarendre, a munkavállaló munkaidő-beosztására, valamint munkaidejére és pihenőidejére vonatkozó szabályok megtartását a hajózási hatóság ellenőrzi. A hajózási hatóság az ellenőrzés során feltárt szabálytalanság megszüntetése érdekében az úszólétesítmény üzemeltetését megtilthatja.”

(4) A Vkt. 90. §-a a következő *i*) ponttal egészül ki:

(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja)

„*i*) az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénnyel együtt.”

(5) A Vkt.

a) 42. §-ában a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 44/C. § (2) bekezdésében a „megfelelő pihenőidő” szövegrész helyébe az „a 44/A. §-ban meghatározott pihenőidő”,

c) 90. § *d*) pontjában a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénnyel” szövegrész helyébe az „Mt.-vel”,

d) 90. § *e*) pontjában a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénnyel” szövegrész helyébe az „Mt.-vel”

szöveg lép.

30. A nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodás (AETR) kihirdetéséről szóló 2001. évi IX. törvény módosítása

49. §

A nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodás (AETR) kihirdetéséről szóló 2001. évi IX. törvény 3. §-ában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt” szöveg lép.

31. A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény módosítása

50. §

(1) A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) 2. § (42) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában:)

„(42) Harctéri mentőkatona: az állomány azon tagja, aki egészségügyi szakképesítéssel nem rendelkezik, azonban a Honvédség, illetve a szövetséges fegyveres erők által szervezett egészségügyi szakkiképzésen eredményesen részt vett, és ennek eredményeképpen e törvényben meghatározottak szerint a katonai tevékenységek során bekövetkezett különböző sérülések, betegségek felismerésére, elsősegélynyújtásra, harctéri sebesült-ellátásra, valamint életmentő feladatok végrehajtására alkalmas.”

(2) A Hjt. 40. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A (3) bekezdést nem kell alkalmazni az önkéntes tartalékos állomány tagja esetén.”

(3) A Hjt. 48. § (1) bekezdése a következő *t*) ponttal egészül ki:

(A Honvédség személyi állományába tartozó, de a Honvédségnél szolgálati beosztást be nem töltő személyt rendelkezési állományba kell helyezni. Ennek megfelelően a Honvédség rendelkezési állományába tartozik,)

„*t*) akivel szemben méltatlansági eljárást rendeltek el, annak befejezéséig, ha a méltatlansági eljárás felfüggesztésre kerül és az állomány tagja nem tölt be szolgálati beosztást.”

(4) A Hjt. 48. § (3) bekezdése a következő szöveggel egészül ki:

„Az e törvényben meghatározottakon túl az állomány (1) bekezdés *o*) pontja alá tartozó tagjának az NKE rektora az NKE saját költségvetése terhére további juttatásokat is megállapíthat.”

(5) A Hjt. 48. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Az állomány (1) bekezdés *m*) vagy *t*) pontja szerint rendelkezési állományban lévő tagjának távolléti díj jár, amelynek legfeljebb 50%–át a 117. § (1) bekezdése szerint a munkáltatói jogkört gyakorló eljáró visszatartja. A 117. § (2) bekezdést megfelelően alkalmazni kell abban az esetben is, amennyiben az állomány tábournoki rendfokozatú tagjának szolgálati viszonya az 56/B. § alapján nem kerül megszüntetésre.”

(6) A Hjt. 48. § (13) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(13) A miniszter által vezetett minisztérium személyügyi szerve a hivatásos állomány (1) bekezdés *r*) vagy *s*) pontja szerint rendelkezési állományba helyezett tagjának 10. számú melléklet szerinti adatait – a rendelkezési állományba helyezéssel egyidejűleg – a más közszolgálati jogviszonyba történő áthelyezés elősegítése érdekében megküldi a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény szerinti kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szervnek. A korábban a KNBSZ állományának tagja esetén a 10. számú mellékletben meghatározott adatok kitöltése mellőzhető. A miniszter által vezetett minisztérium személyügyi szerve és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény szerinti kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv adatkezelésére e törvényben meghatározottak mellett a tartalékállományra vonatkozó külön jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.”

(7) A Hjt. 98. §–a helyébe a következő rendelkezés lép:

„98. § Az állomány tagját gyermeke után a munka törvénykönyvéről szóló törvényben meghatározottak szerint illeti meg a pótszabadság. E rendelkezést első alkalommal a 2012. évi szabadság megállapítása során kell alkalmazni.”

(8) A Hjt. a következő 101/A. §–sal egészül ki:

„101/A. § Nem jogosult egészségügyi szabadságra az állomány azon tagja, akinek e törvény szerint visszatartott távolléti díj jár.”

(9) A Hjt. 117. §–a a következő (1a) és (1b) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A távolléti díj legfeljebb 50%–át a munkáltatói jogkört gyakorló eljáró akkor is visszatartja, ha a 168. § alkalmazását megalapozó körülmények az állomány rendelkezési állományban lévő tagjával szemben állnak fenn.

(1b) A munkáltatói jogkört gyakorló eljáró – az (1) és az (1a) bekezdéstől, valamint a 48. § (7) bekezdéstől eltérően – a távolléti díj 50 %-ot meghaladó mértékű visszatartásáról is rendelkezhet, ha az állomány tagjának előzetes letartóztatását a bíróság meghosszabbítja, az állomány tagjával szemben vádemelésre kerül sor, az állomány tagja vezető beosztást tölt be, vagy ha az állomány tagjának a távolléti díj visszatartását megalapozó magatartása ismétlődő jellegű, vagy az a szolgálati beosztásával összefügg. E bekezdés alkalmazása esetén is az állomány tagjának havonta a mindenkori öregségi nyugdíjminimum összegét folyósítani kell.”

(10) A Hjt. a következő 285. §–sal egészül ki:

„285. § E törvénynek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról szóló 2012. évi ... törvény 50. §–ával megállapított rendelkezéseit a hatálybalépéskor folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell.”

(11) A Hjt. 287. § (1) bekezdése a következő *d*) ponttal egészül ki:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben részletesen szabályozza:)

„*d*) a 48. § (13) bekezdése szerint átadott adatok informatikai rendszerben történő rögzítésére, módosítására és törlésére vonatkozó előírásokat, továbbá a 48. § (14) bekezdése szerinti együttműködés rendjét,”

(12) Hatályát veszti a Hjt. 82. § (1) bekezdésének utolsó mondata és 100/A. §-a.

(13) A Hjt.

a) 2. § (31) bekezdésében az „a köztisztviselői,” szövegrész helyébe az „a kormányzati szolgálati, a közszolgálati,”

b) 46. § (8) bekezdésében az „életmentő katona” szövegrész helyébe a „mentőkatona”

c) 47. § (3) bekezdésében és 61. § (2) bekezdés *a*) pontjában a „Munka Törvénykönyvének” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény”

d) 48. § (14) bekezdésben a „központi közszolgálati nyilvántartást vezető” szövegrész helyébe a „kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó”

e) 48/D. §-t megelőző alcímében és 48/D. §-ban a „Fővárosi és Megyei Védelmi Bizottságnál” szövegrész helyébe a „Fővárosi és Megyei Védelmi Bizottság Titkárságán”

f) 59. § (9) bekezdésében és 102. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény”

g) 67. § (7) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény”

h) 117. § (2) bekezdésében az „Az (1) bekezdés alapján” szövegrész helyébe az „A”

i) 123. §-ában a „252. § (2) bekezdésében” szövegrész helyébe a „251. § (2) bekezdésében”

j) 126. § (1) bekezdés *b*) pontjában a „támogatása” szövegrész helyébe a „támogatása, elsősorban”

k) 133. § (4) bekezdésében a „70. § *a*)–*d*), *f*)–*h*) pontjában, továbbá a 121. §-ának (2) bekezdésében” szövegrész helyébe a „36. § (1) bekezdésben és (2) bekezdés *a*) pontjában”

l) 263. § (1) bekezdésében az „a szolgálati beosztásból való felfüggesztés,” szövegrész helyébe az „a 48. § (1) bekezdés *m*) vagy *t*) pontja szerinti rendelkezési állomány, a szolgálati beosztásból való felfüggesztés,”

m) 263. § (2) bekezdésében a „vagy a büntetőeljárást megszüntették.” szövegrész helyébe az „a büntetőeljárást megszüntették, vagy az állomány tábournoki rendfokozatú tagjának szolgálati viszonya az 56/B. § alapján nem kerül megszüntetésre.”

n) 287. § (2) bekezdés *f*) pont *fc*) alpontjában az „egyéb feltételeit,” szövegrész helyébe az „egyéb feltételeit, összegét, ideértve az állami tulajdonban és a HM vagyongazdálkodásában álló lakások bérleti és különszolgáltatási díját, a lakott forgalmi értéke és a szolgálatban töltött idő figyelembevételével kialakítandó tényleges elidegenítési vételár képzését tartalmazó szabályokat,”

o) 10. számú mellékletben az „A központi közszolgálati nyilvántartásnak átadásra kerülő adatkör” szövegrész helyébe az „A kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv részére átadásra kerülő adatkör” szöveg lép.

(14) A Hjt. 3. számú melléklete e törvény 3. melléklete szerint módosul.

32. Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény módosítása

51. §

Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény

a) 7. § (4) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 11. § (4) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 51/A. § (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 247. §-ában”,

c) 21/C. §-ában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „az Mt.”

szöveg lép.

33. Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény módosítása

52. §

(1) Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 16. §-a a következő (4b) bekezdéssel egészül ki:

„(4b) Több munkáltató által létesített munkaviszony (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 195. §) esetén a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek írásban az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kijelölni, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti. A (4) bekezdés szerinti bejelentésben a kijelölt munkáltató bejelenti az ugyanazon munkaviszony tekintetében a további foglalkoztató (e § alkalmazásában a továbbiakban: további foglalkoztató) adóazonosító számát, nevét, elnevezését, székhelyének címét, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét. A bejelentés határidejére a (4) bekezdés a) és b) pontja megfelelően alkalmazandó.”

(2) Az Art. 16. § (11) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(11) Az iskolaszövetkezetnek a Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontja alapján biztosítottak nem minősülő, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 223. §-a szerint megkötött munkaszerződéssel létesített munkaviszony keretében személyesen közreműködő tagja esetében – a (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően – a munkáltató iskolaszövetkezet az állami adóhatóság felé köteles a munkaszerződés megkötésének napján bejelenteni

a) a munkáltató (iskolaszövetkezet) adószámát,

b) a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag adóazonosító jelét és társadalombiztosítási azonosító jelét,

c) a nappali tagozatos tanuló, hallgató iskolaszövetkezeti tag több munkáltató által létesített munkaviszonyára tekintettel a további foglalkoztató iskolaszövetkezet adószámát,

elnevezését, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét.

A munkáltató iskolaszövetkezet köteles az állami adóhatósághoz bejelenteni a jogviszony megszűnését követő 8 napon belül a munkavállaló iskolaszövetkezeti tag jogviszonya megszűnésének napját. Jogutódlás esetén a (4) bekezdés c) pontjában foglaltakat megfelelően alkalmazni kell.”

(3) Az Art. 35. § (2) bekezdése a következő j) és k) ponttal egészül ki:

(Ha az adózó az esedékes adót nem fizette meg és azt tőle nem lehet behajtani, az adó megfizetésére határozattal kötelezhető:)

„j) több munkáltató által létesített munkaviszony esetén, az e törvény szerint munkáltatónak nem minősülő, a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkáltató a munkaviszonnyal összefüggő adó tekintetében,

k) több munkáltató által létesített munkaviszonnyal összefüggő adó tekintetében az, aki az adófizetési kötelezettség keletkezésekor a munkaviszonyban a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerint munkáltatóként vett részt, ha a j) pont alapján adófizetésre kötelezett az adót nem fizette meg, és azt tőle nem lehet behajtani.”

(4) Az Art. 172. §-a a következő bekezdéssel egészül ki:

„(2a) Ha több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a 16. § (4b) bekezdésben meghatározott munkáltató kijelölésére írásban a munkaviszony létesítésével egyidejűleg nem kerül sor, a munkaviszony valamennyi – a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti – munkáltatója 500 000 forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható.”

(5) Az Art. 178. § 23. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény és – ha törvény másként nem rendelkezik – az adóról szóló jogszabályok alkalmazásában)

„23. munkáltató: belföldön székhellyel, telephellyel, képvisellel rendelkező jogi személy, bejegyzett cég, személyi egyesülés és egyéb szervezet, egyéni- és társas vállalkozó, ideértve a belföldön lakóhellyel rendelkező magánszemélyt is, valamint a Tbj. 4. § a) pontja szerinti foglalkoztató a munkaviszony alapján foglalkoztatottak tekintetében, kivéve a Tbj. 56/A. §-a szerinti külföldi vállalkozást. Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén munkáltatónak a munkaviszony létesítésével egyidejűleg, írásban az adókötelezettségek teljesítésére kijelölt munkáltató tekintendő. Ha a kijelölt munkáltató személyében változás következik be, azt e törvény és más, adóról szóló jogszabályok alkalmazásában a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlásnak kell tekinteni.”

(6) Az Art.

a) 16. § (5) bekezdésében az „a (4) bekezdésben meghatározott” szövegrész helyébe az „a (4) és (4b) bekezdésben meghatározott”,

b) 16. § (6) bekezdésében az „a (4) bekezdésben meghatározott” szövegrész helyébe az „a (4) és (4b) bekezdésben meghatározott”, valamint a „munkáltató, kifizető azonosítására szolgáló adatokat” szövegrész helyébe a „munkáltató, több munkáltató által létesített munkaviszony esetén az e törvény szerint munkáltatónak nem minősülő, munka törvénykönyve szerinti munkáltató azonosítására szolgáló adatokat, a több munkáltató által létesített

munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét, továbbá a kifizető azonosítására szolgáló adatokat”,
c) 175. § (15) bekezdés b) pontjában az „e törvény 16. § (4) bekezdés” szövegrész helyébe a „16. § (4) és (4b) bekezdés” szöveg lép.

34. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény módosítása

53. §

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 21. § f) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (3) bekezdésében” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében” szöveg lép.

35. A sportról szóló 2004. évi I. törvény módosítása

54. §

(1) A sportról szóló 2004. évi I. törvény (a továbbiakban: Stv.) 8. § (2) bekezdés f)–g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„f) a hivatásos sportolónak a nemzeti válogatott keretben történő szereplésére az Mt. munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni azzal, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz a hivatásos sportoló előzetes hozzájárulása szükséges. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás összes időtartama egy naptári éven belül 44 munkanapnál, vagy háromszázötvenkét óránál hosszabb is lehet,

g) a hivatásos sportoló csak a játékjog használati jogának ideiglenes átadása esetén foglalkoztatható a munkaszerződéstől eltérően más sportszervezetnél. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartama ebben az esetben egy naptári éven belül 44 munkanapnál vagy háromszázötvenkét óránál hosszabb is lehet.”

(2) Az Stv. 8. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Ha a köztartozás fennállása miatt vagy más okból a sportszervezet nem indulhat a versenyrendszerben (bajnokságban), vagy abból utóbb kizárják, ez a munkáltató, a megbízó súlyos szerződésszegésének minősül, és ezért a munkaviszonyt, a megbízási jogviszonyt a sportoló azonnali hatályú felmondással is megszüntetheti. A felmondás után a sportoló – függetlenül az esetleges átigazolási időszakától – azonnal igazolhatóvá válik. Ezt a szabályt kell megfelelően alkalmazni a sportszerződéssel rendelkező amatőr sportolókra is.”

36. Az európai részvénytársaságról szóló 2004. évi XLV. törvény módosítása

55. §

(1) Az európai részvénytársaságról szóló 2004. évi XLV. törvény (a továbbiakban: EU rtv.)

a) 15. § (4) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

- b) 22. § (5) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvének 51/A. § (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 247. § (1) bekezdésében”,
- c) 30. § (1) és (4) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvének” szövegrész helyébe az „az Mt.-nek”,
- d) 33. § (1) bekezdésében és 34. § (1) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe az „az Mt.”,
- e) 33. § (2) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve 62. §-ának (2) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 260. § (1) bekezdése” szöveg lép.

(2) Hatályát veszti az EU rtv.

- a) 18. § (1) bekezdés m) pontjában az „– ideértve a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Munka Törvénykönyve) 1. §-ának (2) bekezdésében és 76/C. §-ának (2) bekezdésében foglalt eseteket is, –” szövegrész,
- b) 28. §-ában az „A résztvevő társaságok által viselt költségek mértékének megállapítására a Munka Törvénykönyvének 63. §-át megfelelően alkalmazni kell.” szövegrész,
- c) 40. § (2) bekezdésében az „A részvénytársaság által viselt költségek mértékének megállapítására a Munka Törvénykönyvének 63. §-át megfelelően alkalmazni kell.” szövegrész.

37. A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény módosítása

56. §

(1) A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Péptv.) 4. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Ha a programban résztvevő részére távolléti díjat kell fizetni, munkabéren a (4) bekezdésben meghatározott juttatást is érteni kell.”

(2) A Péptv.

- a) 1. § (1) bekezdés c) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény”
- b) 2. § 4. pontjában az „Mt. 151/A. § (2)–(4) bekezdésében” szövegrész helyébe az „Mt. 147. §-ában és a 151. § (2)–(4) bekezdésében”,
- c) 2. § 7. pontjában a „rendes felmondás” szövegrész helyébe a „felmondás”,
- d) 3. § (1) bekezdés c) pont ca) alpontjában az „az Mt. 89. § (3) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 66. § (2) bekezdése” szöveg lép.

38. A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosítása

57. §

(1) A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény (a továbbiakban: Pftv.) 1. § (2) bekezdés 6. és 7. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„6. ösztöndíjas foglalkoztatott: az a személy, aki az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesítésének időpontjában

- a 30. életévét még nem töltötte be,
- akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és
- munkaviszonyban – ide nem értve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti jogviszonyt és az adórendszeren kívüli foglalkoztatásnak minősülő háztartási munkára irányuló munkaviszonyt –, közalkalmazotti jogviszonyban, kormányzati szolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban (a továbbiakban együtt: munkaviszony) nem áll;

7. foglalkoztatott: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 1. § *e*) pontja és 2. §-a, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság és egyéni cég;”

(2) A Pftv. 15. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

„15. § Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyra

- a*) megfelelően alkalmazni kell az Mt. 6. §-át, 7. §-át, 8. § (4) bekezdését, 9. §-át, 10. § (1)–(2) bekezdését, 12. § (1) bekezdését, 14. §-át, 15. §-át, 17–18. §-át, 21. § (1)–(3) bekezdését, 22–30. §-át, 31. §-át, 33. §-át, 36–37. §-át, 38. § (1) bekezdését, 39–40. §-át, 45. § (3)–(4) bekezdését, 46. § (1)–(2) bekezdését, 48–49. §-át, 51. §-át, 52. § (1) bekezdését, 54–55. §-át, 60. §-át, 61. § (1)–(2) bekezdését, 80. §-át, 86. § (1) bekezdését, 90. § *a*) pontját, 92. § (1) és (4)–(5) bekezdését, 93. §-át, 94. § (1) bekezdését, 96. § (1) bekezdését, 97. § (1) és (3)–(4) bekezdését, 99. § (1) és (4) bekezdését, továbbá (2) bekezdés *a*) pontját, 100. §-át, 101. § (1)–(3) bekezdését, 102. §-át, 103. § (1) és (3), továbbá (4)–(6) bekezdését, 104. § (1) bekezdését és (2) bekezdés *a*) pontját, 105–106. §-át, 113. § (2)–(4) bekezdését, 115–116. §-át, 117. § (1) bekezdés *a*)–*b*) pontját és (2) bekezdését, 118. §-át, 119. § (2) bekezdését, 120–122. §-át, 123. § (1) és (3) bekezdését, 123. § (5) és (7) bekezdését, 124–125. §-át, 127–131. §-át, 133. §-át, 134. § (1) bekezdés *a*) pontjából a rendes munkaidő nyilvántartására vonatkozó, valamint a *b*) és *c*) pontjában foglalt szabályokat, 146. § (3) bekezdését, 154. § (1)–(2) bekezdését, 155. § (1)–(4) bekezdését, 156. §-át, 157. § (1) bekezdését, 158. §-át, 159. § (1)–(4) bekezdését, 160. §-át, 161. §-át, 163–164. §-át, 166–177. §-át, 179–180. §-át, 190. §-át, 192. § (3) bekezdését, 196–197. §-át, 229. §-át, 285. § (1) bekezdését, 286. §-át,
- b*) az Mt. 20. §-át az e törvény 11. §-ában foglalt eltéréssel kell alkalmazni,
- c*) az ösztöndíjas foglalkoztatottra a foglalkoztatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés hatálya nem terjed ki,
- d*) ahol az Mt. távolléti díjat említ, azon ösztöndíjat kell érteni.”

(3) A Pftv. 17/A. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Ha a Kttv. 1. § *a*)–*d*) pontja szerinti szerv az ösztöndíjas foglalkoztatottal 2012. július 1-jét megelőzően létesített ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt, az ösztöndíjas

foglalkoztatási jogviszonyra e törvény 2012. július 30-án hatályos, az ösztöndíjas foglalkoztatásra vonatkozó rendelkezéseit kell a jogviszony fennállásáig alkalmazni.”

(4) A Pftv.

a) 8/B. § (1) bekezdésében az „[Mt. 138. § (5) bek. a) pont]” szövegrész helyébe az „[Mt. 128. §]”,

b) 8/B. § (4) bekezdés b) pontjában a „rendes vagy rendkívüli felmondással” szövegrész helyébe a „felmondással vagy azonnali hatályú felmondással”,

c) 12. §-ában az „az Mt. 117/B. § (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 92. § (1) bekezdésében”

szöveg lép.

39. A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény módosítása

58. §

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény

a) 46. § (10) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Munka Törvénykönyve)” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),

b) 47. § (1) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve biztosít a munkavállalók részére [Mt. 18. §, 19. §, 21. §, 22. § (1)–(2) bekezdés, 24. § (1) bekezdés, 26–27. §, 102. § (2) bekezdés és a (3) bekezdésének b)–c) pontja]” szövegrész helyébe az „az Mt. biztosít a munkavállalók részére [Mt. 51. § (1) és (4) bekezdés, 231. § (3) bekezdés, 233. §, 270. §, 272. § (2)–(7) bekezdés, 271. §]”,

c) 96. § (9) bekezdésében a „(Munka Törvénykönyve Harmadik Rész, VIII. fejezet)” szövegrész helyébe az „(Mt. XIV. fejezet)”,

d) 144. § (3) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve 129/A. §-ának (2)–(6) bekezdését is” szövegrész helyébe az „az Mt. 114. § (1) és (3)–(4) bekezdését is” szöveg lép.

40. A vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény módosítása

59. §

(1) A vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (a továbbiakban: Vktv.)

a) 68/A. § (1) bekezdésében az „A Munka Törvénykönyvéről szóló törvény” szövegrész helyébe az „A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény”,

b) 68/E. § (1) bekezdésében az „az Mt. 124. §-ának (1)–(4) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 105–106. §-a”,

c) 68/F. § (2) bekezdésében az „Mt. 128. § (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „Mt. 108. § (2) bekezdésében”,

d) 68/G. § (1) bekezdésében az „az Mt. 140/A. §-ában” szövegrész helyébe az „az Mt. 134. §-ában”

szöveg lép.

(2) Hatályát veszti a Vktv. 68/E. § (3) bekezdése.

41. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény módosítása

60. §

(1) A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 39. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállalói küldöttet – a munkavállalók közül, a gazdasági társaságnál képvisellel rendelkező szakszervezet véleményének meghallgatása után – az üzemi tanács jelöli.”

(2) A Gt. 39. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkavállalói küldött munkajogi védelmére az Mt. 260. § (3)–(5) bekezdése megfelelően irányadó. Az egyetértési jogot a munkavállalói küldöttet jelölő üzemi tanács gyakorolja.”

(3) A Gt. 57. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az elismert vállalatcsoport előkészítésében résztvevő gazdasági társaságoknak elhatározásukról tájékoztatniuk kell a gazdasági társaságnál működő üzemi tanácsot és konzultációt kell vele folytatniuk.”

(4) A Gt. 70. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az átalakulással létrejövő gazdasági társaság az átalakult gazdasági társaság általános jogutódja. A jogutód gazdasági társaságot illetik meg a jogelőd gazdasági társaság jogai és terhelik a jogelőd gazdasági társaság kötelezettségei, ideértve a kollektív szerződésben foglalt jogokat és kötelezettségeket is.”

(5) A Gt. 75. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az átalakulás elhatározásáról tájékoztatni kell a gazdasági társaságnál működő üzemi tanácsot.”

(6) A Gt. 79. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Az egyesülésről az egyesülési szerződés elfogadásától számított tizenöt napon belül tájékoztatni kell a gazdasági társaságnál működő üzemi tanácsot.”

(7) A Gt. 84. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A szétválás elhatározásáról a szétválási szerződés megkötésétől számított tizenöt napon belül a szétváló gazdasági társaságnál működő üzemi tanácsot értesíteni kell.”

(8) Hatályát veszti a Gt.

a) 8. § (1) bekezdése, valamint

b) 28. §–a.

42. Az európai szövetkezetről szóló 2006. évi LXIX. törvény módosítása

61. §

(1) Az európai szövetkezetről szóló 2006. évi LXIX. törvény (a továbbiakban: EU szövtv.)
a) 16. § (2) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Munka Törvénykönyve)” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)”,
b) 22. § (5) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvének 51/A. § (1) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 247. § (1) bekezdésében”,
c) 30. § (1) és (4) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvének” szövegrész helyébe az „az Mt.-nek”,
d) 34. § (1) bekezdésében és 35. § (1) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe az „az Mt.”,
e) 34. § (2) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyve 62. §-ának (2) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 260. § (1) bekezdése” szöveg lép.

(2) Hatályát veszti az EU szövtv.

a) 28. §-ában az „A részt vevő jogalanyok által viselt költségek mértékének megállapítására a Munka Törvénykönyvének 63. §-át megfelelően alkalmazni kell.” szövegrész,
b) 41. § (2) bekezdésében az „Az európai szövetkezet által viselt költségek mértékének megállapítására a Munka Törvénykönyvének 63. §-át megfelelően alkalmazni kell.” szövegrész,
c) 52. § (1) bekezdés *m*) pontjában az „– ideértve a Munka Törvénykönyve 76/C. §-ának (2) bekezdésében foglalt esetet is –” szövegrész.

43. A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény módosítása

62. §

(1) A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény (a továbbiakban: Harmtv.) 71. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) A fővállalkozó és valamennyi közbenső alvállalkozó az alvállalkozó munkáltatóval egyetemlegesen felel a közrendvédelmi bírság megfizetéséért akkor, ha tudott, vagy kellő gondosság mellett tudhatott volna arról, hogy az alvállalkozó munkáltató harmadik országbeli állampolgárt az e törvény szerinti tartózkodásra jogosító engedély nélkül foglalkoztat.”

(2) A Harmtv.120. § (2) bekezdése a következő *f*) ponttal egészül ki:

(E törvény)

„*f*) az Európai Parlament és a Tanács 1168/2011/EU rendelete (2011. október 25.) által módosított, az Európai Unió Tagállamai Külső Határain Való Operatív Együttműködési Igazgatásért Felelős Európai Ügynökség felállításáról szóló, 2004. október 26-i 2007/2004/EK tanácsi rendelet 11b. cikkének (107. §)”

(végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.)

(3) A Harmtv. 2. § *k*) pontjában „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193/C. § *b*) pontjában meghatározott” szövegrész helyébe „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 214. § (1) bekezdés *b*) pontjában meghatározott” szöveg lép.

44. A villamos energiáról szóló 2007. évi LXXXVI. törvény módosítása

63. §

(1) A villamos energiáról szóló 2007. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Vet.) 166. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A (4) bekezdés szerinti felmentési javaslatot a Hivatal elnöke, illetve elnökhelyettesei részére meg kell küldeni, aki a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) szabályai szerint bírósághoz fordulhat.”

(2) A Vet.

a) 100. § (3) bekezdés *f*) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény”,

b) 167. § (1) bekezdésében a „közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény (a továbbiakban: Kttv.)” szövegrész helyébe a „Kttv.” szöveg lép.

45. Az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény módosítása

64. §

Az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény

a) 21. § (2) bekezdésében a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény (a továbbiakban: Mt.)”,

b) 42. § (5) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben” szövegrész helyébe az „az Mt.-ben” szöveg lép.

46. A foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvény módosítása

65. §

A foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvény 2. § 23. pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti munkaviszony” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló törvény (a továbbiakban: Mt.) szerinti munkaviszony”, az „a Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe az „az Mt.” szöveg lép.

47. A földgázellátásról szóló 2008. évi XL. törvény módosítása

66. §

A földgázellátásról szóló 2008. évi XL. törvény 120/A. § (3) bekezdés *f*) pontjában az „az Mt. 3. §-ának (6) bekezdése” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 228. § (1) bekezdése” szöveg lép.

48. Az előadó–művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény módosítása

67. §

Az előadó–művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény

- a*) 25. § (1) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény”,
- b*) 30. § (4) bekezdésében az „az Mt. 95. § (4) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 77. § (3) bekezdésében”,
- c*) 32. §-ában az „az Mt. 117/B. § (1)–(3) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 92. §-a”
- d*) 35. § (3) bekezdésében az „az Mt. 127. § (2)–(7) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 108–114. §-ában”,
- e*) 36. § (1) bekezdésében az „az Mt. 134. (2) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 122. § (2) bekezdésében”,
- f*) 41. § (2) bekezdésében az „az Mt. 191. (2) bekezdés *a*) pontjában” szövegrész helyébe az „az Mt. 211. § (2) bekezdés *a*) pontjában” szöveg lép.

49. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény módosítása

68. §

(1) Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) 1. § (1) bekezdés *b*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény hatálya kiterjed)

„*b*) a nemzetgazdasági ági, ágazati, alágazati, szakágazati, illetve a rehabilitációs párbeszéd bizottságra,”

(2) Az ÁPBtv. 7. § (1) bekezdés *a*) pont *ac*) alpontja helyébe az alábbi rendelkezés lép:

(Az ágazati szintű szociális párbeszédben részt vehet:

a) az a munkavállalói érdekképviselet (a továbbiakban: ágazati szakszervezet), amely)

„*ac*) az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz intézett kérelem benyújtása időpontjában azon munkáltatók működő telephelyein, ahol alapszabálya szerint képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik, a megelőző öt éven belüli

utolsó üzemi tanácsi választásokon a jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma eléri az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak számának öt százalékát. E feltétel szempontjából figyelmen kívül kell hagyni az olyan munkáltatóknál munkaviszonyban foglalkoztatottak létszámát, ahol üzemi tanácsot, illetve megbízottat jogszabályi előírás szerint nem lehet választani;”

(3) Az ÁPBtv. 8. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„8. § A 6–7. §-ban foglaltaktól eltérően, e törvény alapján a munkáltatói érdekképviselőt megillető jogosultságokkal rendelkezik az a munkáltató vagy azoknak a munkáltatóknak az összessége, amelynél a munkaviszonyban foglalkoztatottak száma együttesen eléri az ágazatban munkaviszonyban állók létszámának nyolcvan százalékát, feltéve, hogy munkáltatói érdekképviselőt alapítására az alapító tagok legkisebb létszámára vonatkozó, külön törvény szerinti feltétel teljesítésének igazolt hiánya miatt nem került sor.”

(4) Az ÁPBtv. 9. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Legalább egy ágazati munkáltatói érdekképviselőt és legalább egy ágazati szakszervezet kezdeményezheti ÁPB létrehozását, feltéve, hogy az adott ágazatban ÁPB nem működik, illetve létrehozását 6 hónapon belül nem kezdeményezték.”

(5) Az ÁPBtv. 14. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Egy ÁPB-ben egy nemzetgazdasági ágra, ágazatra, al- vagy szakágazatra vonatkozóan adott szinten csak egy kollektív szerződés köthető.”

(6) Az ÁPBtv. 15. § (2) bekezdés *a)* és *b)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az ÁPB-ben kötött kollektív szerződés az ÁPB-hez később csatlakozó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra, illetve a velük munkaviszonyban álló munkavállalókra abban az esetben terjed ki, ha az ÁPB-hez a kollektív szerződés megkötését követően csatlakozó munkáltatói érdekképviselőt nyilatkozik arról, hogy az ÁPB-ben kötött kollektív szerződéshez is csatlakozik, továbbá)

„*a)* a munkáltatói érdekképviselőben tag munkáltatónál működő, kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet, illetve szakszervezetek együttesen a kollektív szerződéshez való csatlakozással előzetesen egyetértenek, vagy

b) az *a)* pontban megjelölt szakszervezet hiányában a kollektív szerződéshez való csatlakozásról a munkavállalók szavaznak. A szavazás akkor érvényes, ha ezen a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók több mint fele részt vesz. A csatlakozáshoz a résztvevők több mint felének igen szavazata szükséges.”

(7) Az ÁPBtv. 16. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Ha a kollektív szerződést az ÁPB-ben több munkáltatói érdekképviselőt kötötte és azt bármelyikük – ideértve a kollektív szerződéshez később csatlakozott munkáltatói érdekképviselőt is – felmondja, a kollektív szerződés az Mt. 280. §-ának és 283. §-ának figyelembe vételével, csak az azt felmondó munkáltatói érdekképviselőhöz tartozó munkáltatókra nézve veszti hatályát.”

(8) Az ÁPBtv. 17. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A kollektív szerződés hatálya nem terjeszthető ki, ha a kollektív szerződés jogszabállyal ellentétes, illetve az ágazatban korábban kiterjesztett és tágabb személyi hatályú ágazati kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb rendelkezést tartalmaz a munkavállalóra nézve, kivéve, ha a tágabb személyi hatályú kollektív szerződés az eltérést kifejezetten meg nem engedi. E rendelkezés alkalmazása szempontjából tágabb személyi hatályú kollektív szerződésnek minősül az ágazaton belüli, magasabb szintű ÁPB-ben kötött kollektív szerződés.”

(9) Az ÁPBtv. 22. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) A szavazás akkor érvényes, ha oldalanként a választásra jogosultak legalább kétharmada a szavazáson részt vesz. A szavazat akkor érvényes, ha
a) abból egyértelműen megállapítható, hogy azt mely jelöltre adták le, és
b) abban legfeljebb két személy megjelölésére került sor.”

(10) Az ÁPBtv. 22. § (11) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az ÁRMB tagjának megbízatása megszűnik:)

„c) ha a választásra jogosultak a tagot visszahívják, és erről tájékoztatják az Ágazati Párbeszéd Bizottságok Tanácsát, valamint a minisztert”

(11) Az ÁPBtv. 24. § (1) bekezdés e) pont *ec*) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az ÁRMB – határozata meghozatala érdekében – a következő adatokat kezelheti: munkavállalói érdekképviselet esetén:)

„*ec*) az *ea*) alpontban meghatározott munkáltatók működő telephelyein, a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon az érdekképviselet jelöltjei által együttesen megszerzett redukált szavazatok száma.”

(12) Az ÁPBtv. 24. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Az ÁRMB határozatának alapjául szolgáló adatokat az ÁRMB nyilvántartásából törölni kell, ha az ÁRMB határozatának jogerőre emelkedése óta öt év eltelt. Ha az ÁRMB öt éven belül valamely szervezet részvételi jogosultságát ismételten megállapító határozatot hozott, a korábbi határozat alapjául szolgáló adatokat az új határozat jogerőre emelkedését követő 30 nap elteltével kell törölni.”

(13) Az ÁPBtv. 25. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az (1) bekezdés a) pontjában meghatározottak forrását és mértékét a költségvetésről szóló törvény az ágazati társadalmi párbeszédért felelős miniszter által vezetett minisztérium fejezetében jóváhagyott költségvetés határozza meg.”

(14) Az ÁPBtv. 26. § 6. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„6. *szociális partnerek*: a munkáltatói, illetve munkavállalói érdekképviselő, valamint érdekképviselői szövetség;

(15) Az ÁPBtv. 26. § 9. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„9. *a) nemzetgazdasági ág*: egy betűs TEÁOR-kóddal,

b) ágazat: két számjegyű TEÁOR-kóddal,

c) alágazat: három számjegyű TEÁOR-kóddal,

d) szakágazat: négy számjegyű TEÁOR-kóddal

jelzett tevékenységi terület; magasabbnak a kevesebb számjeggyel, illetve a betűvel jelzett szintet kell tekinteni;”

(16) Az ÁPBtv. 26. § 12. pontjának *a)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

12. nettó árbevétel:)

„*a)* a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény hatálya alá tartozó gazdasági társaság esetén – a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény 72. §-a alapján – az előző évben értékesített, vásárolt és saját termelésű készletek, valamint a teljesített szolgáltatások árkiegészítéssel és felárral növelt, engedményekkel csökkentett – általános forgalmi adót nem tartalmazó – ellenértéke,”

(17) Az ÁPBtv. 27. § (2) bekezdés *b)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően e törvény)

„*b)* 7. § (1) bekezdés *ac)* pontja, valamint 1. számú melléklet 1. pontja 2015. január 1-jén”

(lép hatályba.)

(18) Az ÁPBtv. a következő 34. §-sal egészül ki:

„34. § Felhatalmazást kap a Kormány, hogy az üzemi tanács választás szavazólapjának tartalmát, a szavazatösszesítés módját és rendjét – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban résztvevő országos szakszervezeti szövetségekkel és az ágazati párbeszéd bizottságokkal véleményének kikérésével – rendeletben állapítsa meg.”

(19) Az ÁPB tv.

a) 1. § (1) bekezdés *a)* pontjában a „Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény”,

b) 7. § (4) bekezdés *a)* pontjában az „összeolvadás” szövegrész helyébe az „egyesülés” szöveg lép.

(20) Hatályát veszti az ÁPBtv.

a) 26. § 2. pontjában a „szakmára,” szövegrész,

b) 27. § (3) bekezdése.

50. A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény módosítása

69. §

(1) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény (a továbbiakban: Ktgt.) 2. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A köztulajdonban álló gazdasági társaság a közzététel időpontjában fennálló adatok alapján közzéteszi a vezető tisztségviselőket, a felügyelőbizottsági tagokat, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 208. §-a szerint vezető állású munkavállalókat, valamint az önállóan cégjegyzésre vagy a bankszámla feletti rendelkezésre jogosult munkavállalókat

a) nevét,

b) tisztségét vagy munkakörét,

c) munkaviszonyban álló személy esetében

ca) a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli juttatásokat, ezen belül külön feltüntetve alaphérét, egyéb időbérét, teljesítménybérét, valamint az időbért megalapozó időtartamot, illetve a teljesítménybért megalapozó teljesítménykövetelményeket,

cb) az Mt., kollektív szerződés, illetve a munkaszerződés alapján járó mértéket megjelölve a munkavállalóra irányadó végkielégítés, illetve felmondási idő időtartamát,

cc) az Mt. 228. § alapján kikötött időtartamot és a kötelezettség vállalásának ellenértékét,

d) a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 22. § (2) bekezdés a) pontja szerinti jogviszony, valamint a felügyelőbizottsági tagok esetén

da) a megbízási díjat,

db) a megbízási díjon felüli egyéb járandóságokat,

dc) a jogviszony megszűnése esetén járó pénzbeli juttatásokat.”

(2) A Ktgt. 5. § (3) bekezdésében az „az Mt. 188. § (1) bekezdése vagy 188/A. § (1) bekezdése” szövegrész helyébe az „az Mt. 208. §-ának” szöveg lép.

(3) Hatályát veszti a Ktgt.

a) 5. § (2) bekezdése,

b) 5. § (4) bekezdésében a „(2) bekezdés rendelkezéseitől, valamint a” szövegrész,

c) 7. §-a, továbbá

d) 8. § (4) bekezdése.

70. §

Az Mt. hatálybalépését megelőzően a köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 188. § (1) bekezdés vagy 188/A. § (1) bekezdés hatálya alá eső munkavállaló számára megállapított teljesítménykövetelmény, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybér vagy más juttatás tekintetében a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény 5. §-át 2012. július 1-jét követően is alkalmazni kell.

51. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosítása

71. §

(1) Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.) 1. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) E törvény hatálya kiterjed az egyszerűsített módon létesíthető munkaviszonyban (a továbbiakban: egyszerűsített foglalkoztatás) végzett
a) mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy
b) alkalmi munkára.”

(2) Az Efo. tv. 1. § (2) bekezdés a) pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma – a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi, ha a munkáltató ennél rövidebb ideje működik, működésének egész hónapjaira eső átlagos statisztikai létszámát alapul véve – nem haladhatja meg)

„a) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,”

(3) Az Efo. tv. 2. § 7. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában:)

„7. idénymunka: az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.”

(4) Az Efo. tv. 3. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató 11. §-ban meghatározott bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A jogszabály alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt az e törvény Melléklete szerinti szerződés megkötésével is lehet létesíteni, a 11. §-ban szereplő bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig írásba kell foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatait.”

(5) Hatályát veszti az Efo. tv.

a) 3. § (2) és (3) bekezdése,

b) 4. § (2)–(4) bekezdése.

52. A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény módosítása

72. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény

- a) 15. § (2) bekezdés c) pontjában az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény”,
b) 17/H. § (7) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 125. §-ának (5) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 102. § (5) bekezdésében” szöveg lép.

53. Az Állami Számvevőszékről szóló 2011. évi LXVI. törvény módosítása

73. §

Az Állami Számvevőszékről szóló 2011. évi LXVI. törvény

- a) 8. § (1) bekezdésében a „Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló törvény”,
b) 8. § (3) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló törvény” szöveg lép.

54. A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény módosítása

74. §

(1) A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (a továbbiakban: Kftv.) 1. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) Közfoglalkoztatási jogviszony kormányrendeletben meghatározott feltételek mellett közhasznú kölcsönzés céljára is létesíthető.”

(2) A Kftv. 1. § (4) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Közfoglalkoztatottként az a természetes személy foglalkoztatható, aki:)

„a) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet, kivéve azt, aki 16. életévét nem töltötte be, valamint”

(3) A Kftv. 2. §-a a következő (2a) és (2b) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A közfoglalkoztatási jogviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon meg kell határozni.

(2b) A közfoglalkoztatási jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki.”

(4) A Kftv. 2. §-a a következő (4a)–(4e) bekezdéssel egészül ki:

„(4a) A közfoglalkoztatottat megillető szabadság mértéke naptári évenként 20 munkanap.

(4b) A közfoglalkoztatott részére, ha a jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a (4a) bekezdésben meghatározott szabadság arányos része jár.

(4c) A közfoglalkoztatottat szabadsága tartamára a közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér, betegszabadsága tartamára a közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér 70%-a illeti meg.

(4d) Teljesítménybérezés esetén a közfoglalkoztatottat

a) a szabadság tartamára a megelőző 4 hónap közfoglalkoztatási, illetve közfoglalkoztatási garantált bér átlaga,

b) a betegszabadság tartamára a megelőző 4 hónap közfoglalkoztatási, illetve közfoglalkoztatási garantált bér átlagának 70%-a

illeti meg. Amennyiben a megelőző közfoglalkoztatás időtartama kevesebb 4 hónapnál, abban az esetben a (4c) bekezdés rendelkezéseit kell alkalmazni.”

(4e) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a közfoglalkoztatottat a szabadsága és a betegszabadsága tartamára a (4c) bekezdésben meghatározott bér időarányos része, teljesítménybérezés esetében a (4d) bekezdésben meghatározott bér időarányos része illeti meg.”

(5) A Kftv. 2. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A közfoglalkoztatási jogviszony esetén:

a) az Mt.

aa) rendelkezésre állásra,

ab) ügyeletre,

ac) készenlétre,

ad) állásidőre,

ae) előlegnyújtásra,

af) megszakítás nélküli munkarendre,

ag) rendkívüli munkaidőre,

ah) csoportos létszámcsökkentésre,

ai) végkielégítésre,

aj) szabadság kiadására,

ak) távolléti díj számítására,

al) kötelező legkisebb munkabérre, garantált bérminimumra,

am) munkavállalói biztosítékra,

an) munkakör megosztásra,

ao) több munkáltató által létesített munkaviszonyra,

ap) távmunkavégzésre,

aq) bedolgozói munkaviszonyra,

ar) egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára,

as) vezető állású munkavállalóra, valamint

at) cselekvőképtelen munkavállalóra

vonatkozó szabályai nem alkalmazhatók,

b) az Mt. VI., IX., XVII. és XVIII. fejezete nem alkalmazható,

c) az Mt. 49. § (2) bekezdése nem alkalmazható,

d) az Mt. 53. §-a nem alkalmazható,

e) az Mt. 55. § (1) bekezdés h) pontja nem alkalmazható,

f) az Mt. 64. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közfoglalkoztató a közfoglalkoztatási jogviszony megszüntetését köteles bejelenteni az illetékes munkaügyi központnak,

g) az Mt. 70. §-a nem alkalmazható,

- h) az Mt. 79. § (2) bekezdése nem alkalmazható,
- i) az Mt. 81. §-a, 82. § (3) és (4) bekezdése, továbbá 83. §-a és 84. §-a nem alkalmazható,
- j) az Mt. munkaidő beosztásra vonatkozó 50. alcímének rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy közfoglalkoztatási jogviszonyban kötetlen munkarend nem alkalmazható,
- k) az Mt. 101. § (1) bekezdés f)–h) pontja nem alkalmazható, azzal, hogy vasárnapra rendes munkaidő társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás nyújtásához e napon szükséges munkavégzés esetén közfoglalkoztatott számára is beosztható,
- l) az Mt. alapláb megállapítására vonatkozó 65. alcímének rendelkezései a 138. § (1)–(5) bekezdés kivételével nem alkalmazhatók,
- m) az Mt. bérpótlékokra vonatkozó 66. alcímének szabadidőre vonatkozó rendelkezései nem alkalmazhatók,
- n) az Mt. 146. § (1) és (2) bekezdése nem alkalmazható,
- o) az Mt. munkabér védelmére vonatkozó 70. alcímének rendelkezései a 158–164. § kivételével nem alkalmazhatók,
- p) az Mt. 169. § (2) bekezdése nem alkalmazható,
- q) az Mt. 214. § (2) bekezdése nem alkalmazható,
- r) az Mt. 215. §-a nem alkalmazható,
- s) az Mt. 216. § (4) bekezdése nem alkalmazható, továbbá
- t) az Mt. 220. §-a nem alkalmazható.”

(6) A Kftv. 53. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„53. § Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér mértékét, valamint a közhasznú kölcsönzés feltételeit rendeletben állapítsa meg.”

55. A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény módosítása

75. §

(1) A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Hvt.) 37. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A készenlét fokozása érdekében, a Honvédség szállítóeszközei, műszaki munkagépei, rendszeresített harcjárművei és fegyverzete a honvédelemért felelős miniszter engedélyével, a Honvéd Vezérkar főnöke és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat (a továbbiakban: KNBSZ) főigazgatója által meghatározottak szerint kerülnek biztosításra a KNBSZ számára.”

(2) A Hvt. 63. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Katonai jelképek: a Honvédség főparancsnokának lobogója, a csapatzászló, a zászlószalag, a hadilobogó, az árbocszalag, a történelmi zászlósr és a felségjel.”

(3) A Hvt. 63. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A Honvédség főparancsnokának lobogója a köztársasági elnök által használt címert a csapatzászló elemeivel ötvözi.”

(4) A Hvt. 81. § (2) bekezdés *o*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a honvédelemért felelős miniszter, hogy rendeletben szabályozza)

„*o*) a katonai jelképek tartalmi elemeit, leírását, az adományozásukra és használatukra vonatkozó szabályokat.”

56. A megyei önkormányzatok konszolidációjáról, a megyei önkormányzati intézmények és a Fővárosi Önkormányzat egyes egészségügyi intézményeinek átvételéről szóló 2011. évi CLIV. törvény módosítása

76. §

A megyei önkormányzatok konszolidációjáról, a megyei önkormányzati intézmények és a Fővárosi Önkormányzat egyes egészségügyi intézményeinek átvételéről szóló 2011. évi CLIV. törvény

a) 13. § (5) bekezdésében az „a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 86/B.–86/E. §-ait” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 36–40. §-át”,

b) 14. § (5) bekezdés *b*) pont *bb*) alpontjában az „a Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe az „a munka törvénykönyvéről szóló törvény” szöveg lép.

57. Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény módosítása

77. §

Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 454. §-a az alábbi (5a) bekezdéssel egészül ki:

„(5a) Több munkáltatóval létesített munkaviszony (Mt. 195. §) esetén kifizető az adózás rendjéről szóló törvény szerint meghatározott munkáltató.”

58. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény módosítása

78. §

(1) A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.) 76. § (9) bekezdés *b*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az OBH elnöke egyéb feladatkörében)

„*b*) ha a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény szerint a cím adományozásáról az OBT dönt, „címzetes törvényszéki bíró”, „címzetes táblabíró”, „címzetes kúriai bíró”, „kúriai tanácsos” cím adományozását, igazságügyi alkalmazott esetén főtanácsosi, tanácsosi cím adományozását, valamint kitüntetés, díj, oklevél vagy plakett adományozását kezdeményezi az OBT-nél, továbbá ha a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény

cím adományozására az OBH elnökét jogosítja fel, dönt a „címzetes törvényszéki bíró”, „címzetes táblabíró”, „címzetes kúriai bíró”, „kúriai tanácsos” cím adományozásáról,”

(2) Hatályát veszti a Bszi.

- a) 151. § (1) bekezdés a) pontjában a „továbbá – a (2) bekezdésben foglaltak kivételével – felmentése” szövegrész,
b) 151. § (2) bekezdése.

59. A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény módosítása

79. §

(1) A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.) 23. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A (2) bekezdés c) pontjának alkalmazásában kiemelkedő elméleti jogi jártasságú jogász az egyetemi tanár, a Magyar Tudományos Akadémia doktora vagy az a személy, aki legalább húszévi, jogi területen folytatott szakmai gyakorlattal rendelkezik; e jogi szakmai gyakorlatot olyan munkakörben kell eltölteni, amely betöltésének feltétele a jogász végzettség.”

(2) A Bjt. 33. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben a bírót a pályázati felhívásban meghirdetett álláshelynek megfelelő szolgálati hely szerinti bíróságra kell beosztani.”

(3) A Bjt. 55. §-a a következő (4)–(7) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A szabadság kiadásának az időpontját – a bíró előzetes meghallgatása után – a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg. A szabadságok kiadására a bíróságokon szabadságolási tervet kell készíteni.

(5) A rendes szabadság egynegyedét – a bírói szolgálati viszony első 3 hónapját kivéve – a bíró kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A bírónak az erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legalább 15 nappal be kell jelentenie, kivételes méltányolást érdemlő körülmény esetén ettől el lehet tekinteni.

(6) Ha a bíró a szolgálati viszonya megszűnéséig több napot volt szabadságon, mint amennyi a bíróságnál töltött időre megilletné, a különbözet idejére kifizetett illetményt, illetve e törvény alapján időarányosan járó juttatások megfelelő részét köteles visszafizetni. A túlfizetés nem követelhető vissza, ha a szolgálati viszony a bíró halála, nyugdíjazása alapján szűnt meg.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a bíró kérésére – rendkívül indokolt esetben – fizetés nélküli szabadságot engedélyezhet, azonban annak teljes időtartama az 1 évet nem haladhatja meg.”

(4) A Bjt. 93. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés tartamára a bíró az átlagilletményére jogosult.”

(5) A Bjt. 94. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés tartamára a bíró az átlagilletményére jogosult.”

(6) A Bjt. 143. § (1) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az elévülés szempontjából önállónak kell tekinteni)

„c) az átlagilletmény, a távolléti díj és a rokkantsági nyugdíj, rokkantsági ellátás vagy rehabilitációs ellátás”

(különbségének a megtérítése iránti igényt.)

(7) A Bjt. 143. § (3) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az elévülési idő az (1) bekezdésben foglalt megkülönböztetéssel)

„c) a rokkantsági nyugállományba, rokkantsági ellátásba vagy rehabilitációs ellátásba helyezés időpontjától”

(kezdődik.)

(8) A Bjt. 145. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Ha a szolgálati jogvita alapján a bírót tisztségébe vissza kell helyezni, meg kell téríteni a szolgálati viszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát, a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok szerint.”

(9) A Bjt. 186. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A kirendelési díjat a 187. § (1) és (3) bekezdésében foglaltak alapján kell megállapítani. Nem számolható el kirendelési díj azokra a munkanapokra, amikor a bíró belföldi kiküldetési díjra jogosult, továbbá ha az élelmezést a kirendelés helyén természetben biztosítják.”

(10) A Bjt. a következő 189/A. §-sal egészül ki:

„189/A. § (1) Ha a bírónak átlagilletményt kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett illetmény és jutalom (a továbbiakban e §-ban együtt: javadalmazás) időarányosan számított átlaga jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál az esedékességtől eltérő időben kifizetett javadalmazást az esedékesség napján teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

(3) Az átlagilletmény számításánál az illetményt az átlagilletmény esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagilletmény-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett javadalmazások szolgálnak.

(5) Ha a bíró szolgálati viszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagilletmény számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett javadalmazást kell figyelembe venni.

(6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó javadalmazásnak, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de

az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó javadalmazásnak csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett javadalmazás összegébe beszámítani.

(7) Ha a bíró szolgálati viszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagilletményének a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagilletményt úgy kell kiszámítani, hogy a bíró irányadó időszaki javadalmazásának együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint az illetménnyel fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (a továbbiakban együtt: osztószám).

(9) Az a naptári negyedév – az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap –, amelyben a bírónak kifizetett javadalmazáshoz osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha e törvény a fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagilletmény alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagilletményen a bíró egy napi átlagilletményének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagilletmény kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagilletmény összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő esetén ennek időarányos részével.”

(11) A Bjt. 222. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„222. § (1) A bírák szolgálati viszonyára az e törvényben nem szabályozott kérdésekben az Mt. 6. §-át, 7. §-át, 9. §-át, 10. § (2) és (4) bekezdését, 12. §-át, 20. § (3) bekezdését, 22. § (1) és (3)–(6) bekezdését, 23. §-át, 24. § (1) bekezdés első mondatának első fordulatát és második mondatát, valamint (3) és (4) bekezdését, 25. §-át, 27. és 28. §-át, 29. § (1) és (3)–(5) bekezdését, 45. § (4) bekezdését, 51. § (2) és (5) bekezdését, 55. § (1) bekezdését, 65. § (3) bekezdését, 70. § (4) bekezdését, 80. §-át, 93. § (2)–(4) bekezdését, 102. § (1) és (5) bekezdését, 103. §-át, 104. § (1) bekezdését, 115. § (2) bekezdését, 118. §-át, 120–121. §-át, 122. § (3)–(5) bekezdését, 123. § (1)–(4) bekezdését, (5) bekezdés *a*) és *b*) pontját, valamint (7) bekezdését, 124–131. §-át, 133. § (1) és (2) bekezdését, 134. § (1)–(3) bekezdését, 146. § (1) és (2) bekezdését, (3) bekezdés *a*)–*c*) és *e*) pontját, valamint (4) bekezdését, 148. §-át, 149. § (1) bekezdését, 152. §-át, 154–156. §-át, 157. § (1) bekezdését, 160–164. §-át, 231. §-át, 270. §-át, 271. §-át, 272. § (2)–(9) bekezdését, 274. § (1) bekezdésének első fordulatát, valamint (2)–(5) bekezdését, 275. §-át, 286. §-át, 287. § (4) bekezdését, 294. § (1) bekezdés *g*) pontját és (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

(2) Az Mt.

a) 29. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy a távolléti díj helyett átlagilletményt kell megfizetni,

b) 123. § (6) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szabadság esedékességének évét követő kiadása az e törvényben megállapított alapszabadságra vonatkozik,

c) 135. § (1) bekezdését, valamint 165. § (1) bekezdés *e*)–*g*) pontját azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy az abban foglaltaktól a felek megállapodása nem térhet el,

d) 229. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy felmondás alatt a lemondást kell érteni,

e) 232–234. §-át az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések kivételével megfelelően alkalmazni kell.”

(12) A Bjt. 227. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Ha a bíró az átlagilletmény számítás alapjául szolgáló időszakban a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény alapján külön juttatásban részesült, annak összegét az átlagilletmény számítása során figyelembe kell venni.”

(13) A Bjt. 230. § (3) bekezdése a következő mondattal egészül ki:

„Ha az e bekezdés hatálya alá tartozó bíró jogosulttá válik az öregségi nyugdíjra, 2012. december 31. napjáig – kérelmére – felmenthető.”

(14) A Bjt.

a) 49. § (3) bekezdés b) pontjában a „Munka Törvénykönyve 134. § (3) bekezdés b) pontja” szövegrész helyébe a „munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 123. § (3) bekezdése”,

b) 174. § (2) bekezdésének nyitó szövegében az „OBT” szövegrész helyébe az „OBH elnöke”,

c) 183. § (2) bekezdésében az „átlagkeresetre” szövegrész helyébe az „átlagilletményre”,

d) 186. § (1) bekezdésében a „munkahelyére” szövegrész helyébe a „szolgálati helyére”,

e) 214. § (1) bekezdésében a „havi átlagkeresetét” szövegrész helyébe az „egy hónapra járó távolléti díja összegét”

szöveg lép.

(15) Hatályát veszti Bjt. 91. §-a.

60. A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény módosítása

80. §

(1) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény (a továbbiakban: Üjt.) 3. § (1) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[Ügyészségi alkalmazottak tanácsa (a továbbiakban: alkalmazotti tanács) működik]

„c) a főügyészségeken, az alárendelt járási és járási szintű (a továbbiakban együtt: járási) ügyészségekre is kiterjedő hatáskörrel;”

(2) Az Üjt. 4. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Ha az egyetértés hiánya miatt a felek között vita merül fel, akkor a munka törvénykönyvének a kollektív munkaügyi vitára vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.”

(3) Az Üjt. 4. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Az (1)–(4) bekezdésben foglaltakat sértő intézkedés érvénytelenségének megállapítása iránt az alkalmazotti tanács (Országos Tanács) a tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, de legkésőbb az intézkedés megtételét követő hatvan napon belül a munka törvénykönyvének a munkajogi igény érvényesítésére vonatkozó szabályai szerint bírósághoz fordulhat. A keresetnek az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van.”

(4) Az Üjt. 5. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Az e törvényben nem szabályozott kérdésekben az alkalmazotti tanácsra (Országos Tanácsra) a munka törvénykönyvének az üzemi tanácsra (központi üzemi tanácsra) vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.”

(5) Az Üjt. 27. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Ha az ügyészt a szolgálati helyétől eltérő más településen működő olyan ügyészségre rendelik ki, ahonnan naponta nem tud szolgálati helyére visszautazni, a kirendelésben töltött munkanapokra – a közlekedési és szállás költségmegtérítésén túl – ételmezési költségátalányként az 57. § (4)–(7) bekezdése szerint számított összegű napidíj illeti meg. Ha az ügyészt más főügyészség illetékességi területére, továbbá a fellebbviteli főügyészség ügyésztét más szolgálati helyre rendelik ki, a napidíj 150%-ára jogosult.”

(6) Az Üjt. 36. § (1) bekezdésének *f*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az ügyész ügyészségi szolgálati viszonyát a legfőbb ügyész felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha)

„*f*) a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdésében foglalt öregségi nyugdíj jogosultság feltételeivel legkésőbb a felmentési idő leteltekor rendelkező ügyész felmentését e jogcímre hivatkozással maga kéri.”

(7) Az Üjt. 36. § (6) és (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt öregségi nyugdíjra jogosult ügyészt, ha az (1) bekezdés *f*) pontja alapján felmentését kezdeményezi, a legfőbb ügyész köteles a társadalombiztosítási ellátás igénybe vétele érdekében – az ügyészi tanács véleményének kikérése nélkül – felmenteni. E jogcímen az ügyész kezdeményezésére csak egy alkalommal kötelező a felmentés.

(7) A Tny. 18. § (2a) bekezdésében foglalt öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságát az ügyésznek kell igazolnia.”

(8) Az Üjt. 43. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„43. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató az ügyészségi szolgálati viszonyt jogellenesen szüntette meg, az ügyész abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha

a) a megszüntetés a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe, felmentési korlátozásba vagy tilalomba ütközik, vagy

b) a munkáltató a választott szakszervezeti tisztségviselő, az alkalmazotti tanács vagy az ügyészi tanács tagjának, tisztségviselőjének szolgálati viszonyát a munka törvénykönyve 273. § (1) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg, vagy

c) a fegyelmi felelősség nem áll fenn, vagy annak megállapítása esetén a hivatalvesztés fegyelmi büntetés nem áll arányban az elkövetett fegyelmi vétség súlyával, vagy

d) a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, vagy

e) az ügyész a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellőzi az ügyész eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha az ügyész továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Ilyennek minősül különösen, ha

a) az ügyész munkaköre megszűnt,

b) az ügyészi szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor.

(3) Az (1) bekezdésben foglalt esetben meg kell téríteni az ügyész elmaradt illetményét (egyéb járandóságait), továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is. Nem kell megtéríteni az illetménynek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, amely máshonnan megtérült.

(4) Ha az ügyészségi szolgálati viszony (1) bekezdésben foglalt módon történő jogellenes megszüntetése esetén az ügyész az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri vagy a bíróság mellőzi az ügyész eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, az ügyészségi szolgálati viszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ilyen esetben a bíróság a munkáltatót a (3) bekezdésben foglaltakon felül – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – az ügyész legalább két-, legfeljebb tizenkét havi illetményének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha az ügyészségi szolgálati viszonyt nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, az ügyészségi szolgálati viszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban megszűnik, de az ügyész részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább két, legfeljebb huszonnégy havi illetményének megfelelő átalány kártérítést kell fizetni.

(6) Amennyiben az ügyészségi szolgálati viszonyt az ügyész valamely, az ügyészségi szolgálati viszony megszüntetésére vonatkozó szabály megszegésével szünteti meg, ezt úgy kell elbírálni, mintha az ügyészségi szolgálati viszonya hivatalvesztés fegyelmi büntetés folytán szűnt volna meg, valamint köteles a munkáltató számára a rá irányadó lemondási időre – határozott időre szóló ügyészségi szolgálati viszony esetén legfeljebb a hátralévő időre – járó, de legfeljebb kéthavi illetményének megfelelő összeget megfizetni. A munkáltató jogosult az ezt meghaladó kárának érvényesítésére is. Ezek együttesen nem haladhatják meg az ügyész tizenkét havi illetményének összegét.”

(9) Az Üjt. 55. § (3) bekezdés *b)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A részmunkaidő kikötése)

„*b)* ha az ügyésznek a munka törvénykönyve 123. § (3) bekezdése alapján ki kell adni a szabadságát, akkor a szabadság leteltét követő naptól”

(hatályos)

(10) Az Üjt. 57. §-a a következő (1)–(3) bekezdéssel egészül ki, egyidejűleg az (1)–(4) bekezdés számozása (4)–(7) bekezdésre változik:

„(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója a szokásos szolgálati hely szerinti településen kívüli munkavégzésre kötelezheti az ügyészt (kiküldetés). Ennek feltétele, hogy az ügyész a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltató irányítása és utasítása alapján végezze a munkát. A kiküldetésnél az ügyész méltányos érdekeit figyelembe kell venni.

(2) A kiküldetés alapján történő munkavégzés időtartama nem haladhatja meg – a munkáltatói jogkör gyakorlója és az ügyész eltérő megállapodása hiányában – naptári évenként a negyvennégy munkanapot, az ügyészségi nyomozás központi és területi szervezeti egységében szolgálatot teljesítő ügyész esetében pedig a százhusz munkanapot. Ha a kiküldetés a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

(3) Kiküldetés esetén megfelelően alkalmazni kell a 27. § (3) bekezdésében foglaltakat.”

(11) Az Üjt. 96. § (2) bekezdés *d*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A fegyelmi büntetés hatálya alatt álló ügyész)

„*d*) az e törvényben meghatározott címet nem szerzi meg, illetve az részére nem adományozható.”

(12) Az Üjt. 103. §–a helyébe a következő rendelkezés lép:

„103. § A munka törvénykönyve rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni

a) a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett dologban bekövetkezett hiányért és a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért való felelősségre;

b) az együttesen okozott kárért való felelősségre;

c) a leltárhiányért fennálló felelősségre.”

(13) Az Üjt. 106. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az ügyész az ügyészségi szolgálati viszonyából keletkező, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése vagy az intézkedés elmulasztása miatti igényének érvényesítése érdekében bírósághoz fordulhat. A jogvitára az e törvényben meghatározott eltérésekkel a munka törvénykönyvének a munkajogi igény érvényesítésére vonatkozó szabályait kell alkalmazni.”

(14) Az Üjt. 109. §–a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Az alügyészek és az ügyészségi fogalmazók nem lehetnek tagjai pártnak és nem folytathatnak politikai tevékenységet.”

(15) Az Üjt. 133. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az írnok és a fizikai alkalmazott által teljesített ügyeletre és készenlétre az 56. §–ban foglaltakat, a rendkívüli munkavégzés elrendelésére, a munkaidő-beosztástól eltérő és a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munka ellenértékére pedig a munka törvénykönyve rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.”

(16) Az Üjt. 136. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A fizikai alkalmazott alapilletményét a felek közös megegyezésével a munka törvénykönyvének a munka díjazására irányadó szabályai szerint kell megállapítani.”

(17) Az Üjt. 153. §–a helyébe a következő rendelkezés lép:

„153. § (1) Az ügyészségi alkalmazottak ügyészségi szolgálati viszonyára az Alaptörvényben, az ügyészségéről szóló törvényben és az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a munka törvénykönyvét és törvényi felhatalmazás alapján kiadott egyéb rendelkezést is megfelelően alkalmazni kell a (2)–(6) bekezdésben foglalt rendelkezések figyelembevételével.

(2) Nem alkalmazhatók az ügyészségi alkalmazottak szolgálati viszonyára a munka törvénykönyvének a következő rendelkezései:

a) a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közül: a 34. § (3) bekezdése, a 43. §, a 45. § (5) bekezdése, a 46. § (1) bekezdés g) pontja, a 48. §, az 54. § (1), (2) és (4) bekezdése, 55. § (2) bekezdése, az 56. §, a 61. § (1), (3) bekezdése, a 63. és 64. §, a 65. § (1), (2) bekezdése, a 66. és 67. §, a 69. §, a 70. § (1), (3) bekezdése, a 77–79. §, a 81–83. §, a 84. § (1), (2) bekezdése, a 92. § (2) bekezdésének b) pontja és (3) bekezdése, a 95. §, a 110. § (2) bekezdése, a 117. §, a 139. § (2) bekezdése, a 144. §, a 179. § (1), (2) bekezdése, a 192. § (2)–(4) bekezdése, a 194–211. §, a XVI. és XVII. fejezet, a 228. §;

b) a munkaügyi kapcsolatok szabályai közül: a 236. § (1) bekezdése, a 237. §, a 250. § és 251. §, a 252. § g) pontja, a 260. § (1) és (2) bekezdése, a 262. § (3) és (4) bekezdése, a 263–266. §, a 268. § (1)–(3) bekezdése, a 269. §, a 272. § (1) bekezdése, a XXII. fejezet;

c) a záró rendelkezések közül: a 295–297. §.

(3) Az ügyészségi alkalmazottak szolgálati viszonyára a munka törvénykönyve

a) 53. §-át csak a kinevezéstől eltérő munkakörben való foglalkoztatásra kell alkalmazni,

b) 86. § (3) bekezdésének a) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkaközi szünet munkaidőnek minősül;

c) 123. § (6) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szabadság esedékességének évét követő kiadása az e törvényben megállapított alapszabadságra vonatkozik;

d) 243. § (3) bekezdését, 246. § (1) bekezdését és 248. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munka törvénykönyve 237. § (1) bekezdésében meghatározott szám alatt az alkalmazotti tanács tagjainak e törvényben meghatározott számát kell érteni;

e) 260. § (3) bekezdését és 273. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munka törvénykönyve 53. §-a szerinti intézkedés alatt az ügyészségi alkalmazott hozzájárulása nélküli kirendelést és a tizenöt napot elérő kiküldetést kell érteni;

f) 273. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy önállóan minősülő telephely alatt a főügyészséget az alárendelt járási ügyészségekkel együtt, a fellebbviteli főügyészséget, az OKRI-t, a Legfőbb Ügyészséget kell érteni;

g) 287. § (2) bekezdésének a) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az azonnali hatályú felmondás alatt rendkívüli lemondást kell érteni.

(4) A munka törvénykönyve 140. §-át és 143. §-át csak az írnok és a fizikai alkalmazott, az 59. §-át és 145. §-át csak a fizikai alkalmazott esetében kell alkalmazni.

(5) Ahol a munka törvénykönyve

a) munkavállalót említ, ott ügyészt, alügyészt, ügyészségi fogalmazót, tisztviselőt, írnokot és fizikai alkalmazottat,

b) munkaszerződést (megállapodást) említ, ott kinevezést,

c) munkaviszonyt említ, ott ügyészségi szolgálati viszonyt,

d) munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, ott az ügyészségi szolgálati viszonyra alkalmazandó törvényt és az abban adott felhatalmazás alapján kiadott egyéb jogszabályt, továbbá a legfőbb ügyész által – az érdekelt munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel egyetértésben – az e törvényben kapott felhatalmazás alapján kiadott utasítást,

e) felmondást említ, ott felmondás alatt lemondást, illetve felmentést,

f) kivételesen fontos gazdasági érdeket említ, ott kivételesen fontos ügyészségi érdeket kell érteni.

(6) Ahol e törvény a „nyugdíjasként minősül”, „öregségi nyugdíjra jogosult”, „öregségi nyugdíjra való jogosultság” kifejezést használja, e fogalmak tekintetében a munka törvénykönyve 294. § (1) bekezdés g) pontját kell alkalmazni azzal, hogy a legfőbb ügyész helyettes és az ügyész esetében e fogalmakat a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött személyre kell alkalmazni. Nyugdíjasként minősül az alügyész, az ügyészségi fogalmazó, továbbá a tisztviselő, írnok, fizikai alkalmazott, valamint a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött ügyész abban az esetben is, ha felmentését a Tny. 18. § (2a) bekezdésére szerzett jogosultságára hivatkozással maga kéri.”

(18) Az Üjt. a következő 155/A. §-sal egészül ki:

„155/A. § (1) Ha az ügyészségi alkalmazottnak átlagilletményt kell fizetni, részére az átlagszámítás alapjául szolgáló időszakra (a továbbiakban: irányadó időszak) kifizetett illetmény, jutalom, valamint rendkívüli munkavégzésért és más munkakörbe tartozó munka elvégzéséért járó díjazás (a továbbiakban e §-ban együtt: javadalmazás) időarányosan számított átlaga jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti átlagszámításnál az esedékességtől eltérő időben kifizetett javadalmazást az esedékesség napján teljesített kifizetésnek kell tekinteni.

(3) Az átlagilletmény számításánál az illetményt az átlagilletmény esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni.

(4) Az átlagilletmény-számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett javadalmazások szolgálnak.

(5) Ha az ügyészségi alkalmazott ügyészségi szolgálati viszonya a négy naptári negyedévnél rövidebb, az átlagilletmény számításakor a nála számításba vehető naptári negyedév(ek), negyedév hiányában az utolsó naptári hónap(ok)ra kifizetett javadalmazást kell figyelembe venni.

(6) Az irányadó időszakban kifizetett, de az irányadó időszakot meghaladó, meghatározott időtartamra járó javadalmazásnak, továbbá az irányadó időszakon kívüli időben kifizetett, de az irányadó időszak alatti munkavégzés alapján járó javadalmazásnak csak az átlagszámítás alapjául figyelembe vehető időszakra eső – a (8) bekezdés szerinti osztószám figyelembevételével számított – (időarányos) részét kell az átlagszámításnál a kifizetett javadalmazás összegébe beszámítani.

(7) Ha az ügyészségi alkalmazottnak az ügyészségi szolgálati viszonya egy naptári hónapnál rövidebb, átlagilletményének a távolléti díjával azonos összeg tekintendő.

(8) Az egy órára, illetve az egy munkanapra járó átlagilletményt úgy kell kiszámítani, hogy az ügyészségi alkalmazott irányadó időszakos javadalmazásának együttes összegét osztani kell az adott időszakban munkában töltött, valamint a javadalmazással fizetett, de munkában nem töltött órák, illetve munkanapok számával (együtt: osztószám).

(9) Az a naptári negyedév – az (5) bekezdés szerinti naptári negyedév(ek) hiányában az a naptári hónap –, amelyben az ügyészségi alkalmazottnak kifizetett illetményhez osztószám nem tartozik, az irányadó időszak meghatározásánál nem vehető figyelembe.

(10) Ha e törvény a fizetési kötelezettség megállapításánál havi átlagilletmény alkalmazását írja elő, akkor egy havi átlagilletményen az ügyészségi alkalmazott egy napi átlagilletményének a huszonkétszerese értendő. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi átlagilletmény kiszámításánál a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározott egy órára járó átlagilletmény összege szorzandó 174-gyel, részmunkaidő, rövidebb teljes munkaidő, illetve készenléti jellegű munkakörben a napi nyolc vagy heti negyven órát meghaladó mérték esetén, ennek időarányos részével.”

(19) Az Üjt. 157. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„157. § Az ügyészségi alkalmazottak ügyészségi szolgálati viszonyával kapcsolatban a legfőbb ügyész – az érintett munkavállalói érdekképviseleti szervezetekkel egyetértésben – szabályokat állapíthat meg az olyan kérdésekben, amelyeket e törvény nem szabályoz, és a munka törvénykönyve szerint a kollektív szerződés keretébe tartozhatnak. Azokban az esetekben, ahol a munka törvénykönyve a kollektív szerződés keretébe tartozó kérdésben csak a munkavállaló javára enged eltérést, a legfőbb ügyész sem állapíthat meg az ügyészségi alkalmazottakra nézve hátrányosabb szabályokat.”

(20) Az Üjt. 166. §-a a következő *d*) ponttal egészül ki:

(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)

„*d*) a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv.”

(21) Az Üjt.

a) 113. § (2) bekezdésében az „az 57. § (2)–(4) bekezdésének” szövegrész helyébe az „az 57. § (1)–(3), (5)–(7) bekezdésének”,

b) 134. § (2) bekezdésében az „az 57. § (2)–(4) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az 57. § (1)–(3), (5)–(7) bekezdésében, gépjárművezető belföldi kiküldetésénél az 57. § (1), (5)–(7) bekezdésében”,

c) 64. § (5) bekezdésében a „36. § (1) bekezdésének *a*)–*b*) pontjában” szövegrész helyébe a „36. § (1) bekezdés *a*)–*b*) pontjában vagy a 47. § (5) bekezdésében” szöveg lép.

(22) Hatályát veszti az Üjt. 36. § (1) bekezdésének *d*) pontja.

61. Esztergom Város Önkormányzata egyes intézményeinek átvételéről szóló 2011. évi CLXXXVI. törvény módosítása

81. §

Esztergom Város Önkormányzata egyes intézményeinek átvételéről szóló 2011. évi CLXXXVI. törvény 12. § (5) bekezdés *b*) pont *bb*) alpontjában „a Munka Törvénykönyve” szövegrész helyébe „a munka törvénykönyvéről szóló törvény” szöveg lép.

62. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítása

82. §

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 36. § (4) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(4) Ha a nevelési–oktatási intézményt a honvédelemért valamint a rendvédelemért felelős miniszter tartja fenn,

a) a szakközépiskola és a szakiskola a 12–13. §-ban foglaltaktól eltérő számú évfolyammal működhet,

- b) a pedagógiai programban sajátos honvédelmi, rendvédelmi szempontok érvényesíthetőek, katonai szabályok és a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény (a továbbiakban: Hszt.) szerinti szabályok és tevékenység írható elő,
- c) az SZMSZ, házirend a pedagógusok, a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítők és a tanulók számára a Magyar Honvédségben és a Hszt.-ben előírt viselkedési és megjelenési szabályokat, jogokat, kötelességeket, kiképzési tevékenységet írhat elő, továbbá ezek megsértése miatt fegyelmi eljárás kezdeményezhető,
- d) a nevelő-oktató munka pedagógus munkakörben szolgálati viszonyban is ellátható,
- e) a fenntartó pályáztatás és további eljárás nélkül is adhat intézményvezetői megbízást,
- f) nem kell alkalmazni az osztály-, csoportlétszámokat meghatározó rendelkezéseket, a maximális létszámra vonatkozó rendelkezések kivételével,
- g) a tanulói jogviszony és a kollégiumi tagsági viszony megszüntetésével kapcsolatosan – írásbeli megállapodásban – a törvény szabályaitól el lehet térni,
- h) országos feladatot ellátó intézménynek minősül,
- i) a 60. § (2) bekezdés b) pontja szerinti életkori határ a katonai szakképesítések esetén huszonnégy év.”

63. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítása

83. §

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 6. §-a a következő 7a., 7b., 15a. és 31a. ponttal egészül ki:

„7a. *fogyatékos gyermek*: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra;

7b. *gyermek*: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek;”

„15a. *kötelező orvosi vizsgálat*: az az orvosi vizsgálat, amelyen a kormánytisztviselőnek jogszabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is;”

„31a. *szülő*:

a) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,

b) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,

c) a gyám,

d) a nevelőszülő és a helyettes szülő;”

(2) A Kttv. 8. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A közigazgatási szervnél a tárgyévben a munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek aránya – ide nem értve a fizikai alkalmazottakat – együttesen nem haladhatja meg az engedélyezett létszám tíz százalékát. E mérték alól a közigazgatási minőségpolitikáért és személyzetpolitikáért felelős miniszter indokolt esetben mentesítést adhat.”

(3) A Kttv. 8. §-a a következő (10) bekezdéssel egészül ki:

„(10) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, Magyarország diplomáciai és konzuli képviseletein, a nemzetközi szervezetek mellett működő állandó képviseleteken, valamint más

állami képviselőteken ügyviteli feladat ellátására nem kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető.”

(4) A Kttv. 47. §-a a következő (5)-(6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az ösztöndíjas jogviszonyra

a) megfelelően alkalmazni kell e törvény 9. §-át, 10. § (1) és (3) bekezdését, 11. §-át, 12. § (1) bekezdését, 13. § (1) bekezdését, 14. §-át, 15. §-át, 18. §-át, 19–25. §-át, 38. § (1) bekezdését, 43. § (1) bekezdés *d)* és *f)* pontját, továbbá (2) és (5) bekezdését, 49. §-át, 58. §-át, 74–75. §-át, 76. § (1) bekezdését, 78–79. §-át, 89–90. §-át, 91. § (1) és (3) bekezdését, 92. § (1), (3) és (8) bekezdését, továbbá (2) bekezdés *a)* pontját, 93. §-át, 94. § (1) bekezdését, 95. § (1) és (4) bekezdését, 99. §-át, 100. § (2) bekezdését, 101. § (1) és (6)–(7) bekezdését, 102. §-át, 103. § (6) bekezdését, 104. § (1) bekezdését és (2) bekezdés *a)–b)* pontját, 105–107. §-át, 110–112. §-át, 113. § (1)–(2) bekezdését, 114. §-át, 115. § (1) bekezdés *a)* pontjából a rendes munkaidő nyilvántartására vonatkozó valamint a *b)* és *c)* pontjában foglalt szabályokat, 143. §-át, 144. § (3) bekezdését, 145–147. §-át, 149. §-át, 160–161. §-át, 163–175. §-át, 192. §-át, 238. §-át,

b) ahol e törvény illetményt említ, azon ösztöndíjat kell érteni.

(6) Az (1) bekezdésben meghatározott ösztöndíj a Kormány által rendeletben meghatározottak szerint kormánytisztviselő, közigazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállaló részére is adható.”

(5) A Kttv. 87. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A 85. § (4) bekezdés *c)* pontját és (5) bekezdését a vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő esetében akkor is alkalmazni kell, ha a tisztségviselés, a tagság ellátása további jogviszony létesítésével jár.”

(6) A Kttv. 90. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az erre eső napokat a kormánytisztviselőre irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.”

(7) A Kttv. 152. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A nyugállományú kormánytisztviselő a szociális helyzetére figyelemmel, rászorultság alapján pénzbeli vagy természetbeni támogatásban részesíthető.”

(8) A Kttv. 217. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Ha a közigazgatási államtitkár e tisztségét legalább három évig betöltötte, a lemondási idő a lemondásnak a miniszterelnök által történő kézhezvételétől számított három hónap, ha e tisztsége három évnél hamarabb szűnt meg, de azt legalább egy évig betöltötte, a lemondási idő negyvenöt nap, ha e tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, a lemondási idő tizenöt nap. A lemondási idő időtartama alatt a közigazgatási államtitkár a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.”

(9) A Kttv. 222. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Ha a helyettes államtitkár e tisztségét legalább három évig betöltötte, a lemondási idő a lemondásnak a miniszter, illetve a Miniszterelnökséget vezető államtitkár által történő kézhezvételétől számított három hónap, ha e tisztsége három évnél hamarabb szűnt meg, de azt legalább egy évig betöltötte, a lemondási idő negyvenöt nap, ha e tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, a lemondási idő tizenöt nap. A lemondási idő időtartama alatt a helyettes államtitkár a munkavégzési kötelezettség alól mentesül.”

(10) A Kttv. 259. § (1) bekezdés 6. pontja a következő *e*) ponttal egészül ki:

*(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben
6. megállapítsa)*

„*e*) a nyugállományú közszolgálati tisztviselők számára megállapítható juttatásokra

(vonatkozó részletes szabályokat;)

(11) A Kttv.

a) 6. § 14. pontjában a „fegyveres szervnél közalkalmazotti jogviszonyban” szövegrész helyébe a „fegyveres szervnél vagy a Honvédségnél közalkalmazotti jogviszonyban”,

b) 26. § (6) bekezdésében a „Köztisztviselői Érdekegyeztetői Fórumban” szövegrész helyébe a „Közszolgálati Érdekegyeztető Fórumban”,

c) 204. § (3) bekezdésében a „politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói jogviszonya” szövegrész helyébe a „politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói kinevezése”,

d) 204. § (6) bekezdésében a „politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói jogviszonyban” szövegrész helyébe a „politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkakörben”,

e) 210. § (1) bekezdésében a „kormányzati ügykezelői jogviszonya” szövegrész helyébe a „kormányzati szolgálati jogviszonya”,

f) 214. § (4) bekezdésében a „100–101. §” szövegrész helyébe a „100. § (1) bekezdés, 101. §”,

g) 223. § (3) bekezdésében a „(2) bekezdés *a*)–*d*) pontja” szövegrész helyébe a „(2) bekezdés *a*)–*b*) pontja” szöveg,

h) 238. § (6) bekezdésében a „*b*)–*j*) pontjaiban” szövegrész helyébe a „*b*)–*f*) pontjaiban” szöveg lép.”

(12) Hatályát veszti a Kttv.

a) 206. § (3) bekezdés *a*) pontjában az „a pályázatra [45. § (1) bekezdése] vonatkozó rendelkezést,” szövegrész,

b) 223. § (1) bekezdésében az „azzal, hogy, ha a helyettes államtitkár tisztségét egy évnél rövidebb ideig töltötte be, felmentési ideje tizenöt nap” szövegrész.

64. A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2011. évi CCVIII. törvény módosítása

84. §

A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2011. évi CCVIII. törvény 53. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„53. § (1) Az MNB alkalmazottaira – e törvényben szabályozott kivételekkel – az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) Az Mt. 204. § (3) bekezdése, 205. §-a és 207. §-a az MNB-re, illetve alkalmazottaira nem alkalmazandó.”

65. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása

85. §

(1) Az Mt. 46. § (1) bekezdés *e*) pontja a következő szöveggel lép hatályba:

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

„*e*) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint”

(2) Az Mt. 50. § (4) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(4) Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap.”

(3) Az Mt. 53. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.”

(4) Az Mt. 85. § (1) és (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 63. § (1) bekezdésében,

b) a 64. §-ban,

c) a 82. § (1) bekezdésében

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 63. § (2)–(3) bekezdésében,

b) a 65–68. §-ban,

c) a 71–76. §-ban,

d) a 78. §-ban,

e) a 81. §-ban,

f) a 83. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

(5) Az Mt. 96. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(2) Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi.”

(6) Az Mt. 99. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,

b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő–keret elrendelése esetén a munkaidő–keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)–(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő–beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,

b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(7) Egyenlőtlen munkaidő–beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál – munkaidőkeret hiányában – a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó.”

(7) Az Mt. 101. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) Vasárnapra rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

b) az idényjellegű,

c) a megszakítás nélküli,

d) a több műszakos tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben,

f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

h) külföldön történő munkavégzés során, valamint

i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.”

(8) Az Mt. 122. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles

kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.”

(9) Az Mt. 126. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.”

(10) Az Mt. 134. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„134. § (1) A munkáltató nyilvántartja

a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,

b) a készenlét,

c) a szabadság

tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás – a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően – az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) A munkáltató nyilvántartja

a) a 92. § (2) bekezdés,

b) a 99. § (3) bekezdés,

c) a 135. § (4) bekezdés

szerinti megállapodásokat.”

(11) Az Mt. 135. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„135. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 122. § (5) bekezdésében,

b) a 127. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,

c) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 86–93. §-ban,

b) a 95. §-ban,

c) a 96. § (2)–(3) bekezdésében,

d) a 97. § (1) bekezdésében,

e) a 99. §-ban,

f) a 101–108. §-ban,

g) a 109. § (2) bekezdésében,

h) a 111. §-ban,

i) a 113–121. §-ban,

j) a 124–126. §-ban,

k) a 127. § (5) bekezdésében,

l) a 128–133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(4) A felek írásbeli megállapodása a 99. § (2) bekezdésében foglaltaktól, kollektív szerződés a 101–109. §-ban foglaltaktól

a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,

b) a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,

c) a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,

d) a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,

e) a kikötőben

foglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet.

(5) A (4) bekezdés szerinti megállapodás feltétele, hogy

a) a beosztás szerinti munkaidő a 99. § (2) bekezdésben előírt tartamot legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg,

b) a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(6) Kollektív szerződés a (4) bekezdés szerint foglalkoztatott munkavállaló esetében osztott munkaidőt állapíthat meg.”

(12) Az Mt. 140. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a 101. § (1) bekezdés d)–e) és i) pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.”

(13) Az Mt. 141. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.”

(14) Az Mt. 143. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.”

(15) Az Mt. 153. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy

a) a kötelező legkisebb munkabér és

b) a garantált bérminimum összegét és hatályát – a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően – rendeletben állapítsa meg.”

(16) Az Mt. 162. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„162. § A levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak helye nincs.”

(17) Az Mt. 192. § (4) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(4) Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére munkáltatói jogos érdek fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.”

(18) Az Mt. 203. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„203. § (1) A munkaviszonyra

a) a 49. § (2) bekezdésében,

b) az 53. §-ban,

c) az 56. §-ban,

d) az 59. §-ban,

e) a 61. §-ban,

f) a 81. §-ban,

g) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,

h) a 101. §-ban,

i) a 122–124. §-ban,

j) a 126–133. §-ban,

k) a 192. § (4) bekezdésében, valamint

l) a 208–211. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(2) A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.

(3) A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül.

(4) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.”

(19) Az Mt. 205–206. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) a felmondási idő 69. § (1)–(2) bekezdésében és (4)–(5) bekezdésében, valamint

b) a végkielégítés 77. §-ban

meghatározott szabályaitól nem térhet el.

(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható.

(3) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – a 92. § (1) bekezdésében meghatározottnál rövidebb teljes napi munkaidőt nem írhat elő.

206. § A XIX–XXI. fejezet rendelkezéseitől eltérni nem lehet.”

(20) Az Mt. 208. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(2) Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér (153. § (1) bekezdés a) pont) hétszeresét.”

(21) Az Mt. 215. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) Kölcsönbeadó lehet

a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy

b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.”

(22) Az Mt. 216. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

a) munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,

b) sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,

c) a 214. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot meghaladóan.”

(23) Az Mt. 219. § (3) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(3) A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,

b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,

c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.”

(24) Az Mt. 222. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„222. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 214–216. §-ban,

b) a 217. § (1) bekezdésében,

c) a 218. § (1)–(2) és (4) bekezdés a) és b) pontjában

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 218. § (3) bekezdésében,

b) a 220. § (2)–(3) bekezdésében,

c) a 219. § (2) bekezdés a) és b) pontjában

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Munkaerő-kölcsönzés esetén

a) a 193–195. §-ban,

b) a 198–200. §-ban,

c) a 212. §-ban

foglaltakat nem lehet alkalmazni.

(4) Munkaerő-kölcsönzés esetén a 71–76. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni.”

(25) Az Mt. 227. § (1) bekezdés b) pontja a következő szöveggel lép hatályba:

(A felek megállapodása vagy kollektív szerződés)

„b) a 224. § (1)–(2) bekezdésében, (3) bekezdés a) és b) pontjában, (4)–(5) bekezdésében,”

(foglaltaktól nem térhet el.)

(26) Az Mt. 227. § (3) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(3) E fejezet szerinti munkaviszonyra

a) a 115–133. §-ban,

b) a 192. § (2) és (4) bekezdésében

foglaltakat nem kell alkalmazni.”

(27) Az Mt. 229. § (1) bekezdés a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A munkaviszonyban töltött idő számításánál – eltérő megállapodás hiányában – a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.”

(28) Az Mt. 260. § (3) bekezdés a következő szöveggel lép hatályba:

„(3) Az üzemi tanács egyetértése szükséges az üzemi tanács elnöke munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez vagy a munkáltató üzemi tanács elnökét érintő 53. § szerinti intézkedéséhez. A védelem az üzemi tanács elnökét megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.”

(29) Az Mt. 262. § (3) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.”

(30) Az Mt. 267. § (5) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(5) Az üzemi megállapodás

- a) a 233. §-ban,
 - b) a 236. § (4) bekezdésében,
 - c) a 238–249. §-ban,
 - d) a 252–255. §-ban,
 - e) a 259. §-ban,
 - f) a 261. §-ban,
 - g) a 266–268. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.”

(31) Az Mt. 273. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„273. § (1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállóan minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a 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
- jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)–(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.”

(32) Az Mt. 274. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)–(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.”

(33) Az Mt. 276. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„276. § (1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselési szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.”

(34) Az Mt. 279. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„279. § (1) A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselési szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

(4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.

(5) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.”

(35) Az Mt. 281. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„281. § (1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselési szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszünt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselési szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)–(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdés alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.”

(36) Az Mt. 282. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.”

(37) Az Mt. 285. § (2) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(2) A munkáltató – az (1) bekezdéstől eltérően – a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér (153. § (1) bekezdés a) pont) háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.”

(38) Az Mt. 294. § (1) bekezdése a következő szöveggel lép hatályba:

„(1) E törvény alkalmazásában

a) fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,

b) hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs,

c) gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,

d) kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is,

e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője,

f) munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,

g) nyugdíjas munkavállaló, aki

ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

gd) Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg) rokkantsági ellátásban részesül,

h) szülő:

ha) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,

hb) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,

hc) a gyám,

hd) a nevelőszülő és a helyettes szülő,

i) gyermekét egyedül nevelő munkavállaló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa.”

(39) Az Mt. 295. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„295. § (1) Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a (4) bekezdésben foglalt kivétellel a munkaviszonyra

a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a legalacsonyabb munkabér összege,

d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214–222. §-ban meghatározott feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá

g) az egyenlő bánásmód követelménye

tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.

(2) Az (1) bekezdést alkalmazni kell abban az esetben is, ha a foglalkoztatásra a külföldi munkáltató vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégesoportba tartozik a külföldi munkáltatóval.

(3) Az (1) bekezdés *c)* pontjának alkalmazásában a legalacsonyabb munkabér fogalmán a 136–153. §okban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárba teljesítendő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.

(4) Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra – az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében – az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.

(5) Az (1)–(4) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.”

(40) Az Mt. 298. §-a a következő szöveggel lép hatályba:

„298. § (1) E törvény – a (2) bekezdés szerinti kivétellel – 2012. július 1. napján lép hatályba.

(2) E törvény

a) 53. §-a,

b) 115–131. §-a,

c) 133. §-a,

d) 148–152. §-a

2013. január 1. napján lép hatályba.

(3) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik.

(4) Törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – e törvény rendelkezéseitől eltérhet.

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő–kölcsonzési tevékenység folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzettek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.

(6) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy a törvény alapján rendeletben részletesen szabályozza a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott tartós külszolgálatot teljesítő munkavállalók külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányának, illetve a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ideiglenes külföldi kiküldetésen lévő munkavállalók napidíjának összegét és azok kifizetésének szabályait.

(7) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Mt.”

66. A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát veszítő szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény módosítása

86. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát veszítő szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény 3. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság Elnöksége megszűnik és az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság Elnökségének tagjai (ideértve az elnököt is) a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium tagjává válnak. Az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság Elnökségének, illetve Elnökének jogszabályban előírt feladatait a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium, illetve annak Elnöke látja el. E rendelkezést 2012. évben kell alkalmazni.”

HARMADIK RÉSZ

67. Záró rendelkezések

87. §

(1) E törvény – (2) és (3) bekezdésben foglalt kivétellel – 2012. július 1. napján lép hatályba.

(2) A 90. § (2) bekezdése 2013. január 1. napján lép hatályba.

(3) A 68. § (2) bekezdése 2015. január 1. napján lép hatályba.

68. Az Alaptörvény sarkalatosságra vonatkozó követelményének való megfelelés

88. §

(1) E törvény 73. §-a az Alaptörvény 43. cikk (4) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

- (2) E törvény 75. §-a az Alaptörvény 45. cikk (5) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.
- (3) E törvény 78. §-a az Alaptörvény 25. cikk (7) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.
- (4) E törvény 79. § (1)–(10) bekezdése, valamint (12) és (13) bekezdése, (14) bekezdés *a*–*d*) pontja, továbbá (15) bekezdése az Alaptörvény 25. cikk (7) bekezdése és 26. cikk (1) és (2) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.
- (5) E törvény 80. § (5)–(13) bekezdése, (18) és (19) bekezdése, (21) bekezdés *a*) és *d*) pontja, valamint (22) bekezdése az Alaptörvény 29. cikk (7) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

89. §

- (1) E törvény 19. § és 62. §-a az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 8. cikkének való megfelelést szolgálja.
- (2) E törvény 35. §-a a 3922/91/EGK tanácsi rendeletnek a kereskedelmi célú repülőgépes közlekedési szolgáltatásokra alkalmazandó közös műszaki követelmények és közigazgatási eljárások tekintetében történő módosításáról szóló, 2008. augusztus 20-i 859/2008/EK bizottsági rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.
- (3) E törvény 48. §-a a víziközlekedésről szóló 2000. évi XLII. törvény módosítása az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 20. cikk (2) bekezdésének való megfelelést szolgálja.
- (4) E törvény 79. § és 80. §-a a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

90. §

- (1) Hatályát veszti a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 1–15. §-a 17–33. §-a, 36–70/A. §-a, 71–83. §-a, 84–104. §-a, 106/A–129/B. §-a, 140/A–149/A. §-a, 150. § (2) bekezdése, 151. §-a, 152–193/P. §-a, 194–199/A. §-a, 201–205. §-a, 207–210. §, 211. § (1)–(4) és (7)–(8) bekezdése, 211/A–212. §-a.
- (2) Hatályát veszti a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény.

A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 3. számú mellékletének B) fejezete a következő 20. ponttal egészül ki:

(A 8. § (1) bekezdés d) pontjának alkalmazásában a vállalkozási tevékenység érdekében felmerült költségek, ráfordításnak minősül különösen:)

„20. a munka törvénykönyvében előírt rendelkezések alapján a kijelölt munkáltató által a több munkáltató által létesített munkaviszony keretében személyi jellegű ráfordításként – más munkáltatóra tekintettel – elszámolt összeg, feltéve, hogy azt a munkaviszonnyal érintett munkáltatók a részére megtérítik, továbbá a kijelölt munkáltató részére a munkaviszonnyal érintett munkáltatók által megtérített összeg.”

„1. számú melléklet az 1997. évi LXVIII. törvényhez

Értékelési lap

1. Személyi adatok:
 - név (leánykori név):
 - anyja neve:
 - születési hely és idő:
 - jelenlegi munkakör:
2. A korábbi értékelés időpontja és annak összegző megállapítása.
3. A munkakörére előírt képesítési követelményeknek megfelel-e.
4. Szakmai ismeret és jártasság:
 - kiváló
 - átlag feletti
 - jó
 - átlagos
 - nem megfelelő
5. Pontosság:
 - kiváló
 - átlag feletti
 - jó
 - átlagos
 - nem megfelelő
6. Szorgalom:
 - kiváló
 - átlag feletti
 - jó
 - átlagos
 - nem megfelelő
7. Írásbeli kifejezőképesség:
 - kiváló
 - átlag feletti
 - jó
 - átlagos
 - nem megfelelő
8. Szóbeli kifejezőképesség:
 - kiváló
 - átlag feletti
 - jó
 - átlagos

– nem megfelelő

9. Vezető esetén a vezetett egység (hivatali egység) munkájának a színvonala:

- kiváló
- átlag feletti
- jó
- átlagos
- nem megfelelő

10. Az értékelésbe bevont egyéb szempontok szerinti megítélés.

11. Az 1–10. pontok alapján az összegző megállapítás:

- kiváló
- átlag feletti
- jó
- átlagos
- nem megfelelő

12. Az értékelő neve, munkaköre, aláírása és az értékelés ismertetésének az ideje.

13. Az igazságügyi alkalmazott aláírása, hogy az értékelés tartalmát megismerte.

14. Az igazságügyi alkalmazott észrevételei, dátum és aláírás.

15. Az érdek-képviselői szerv észrevételei, dátum, aláírás.”

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény 3. számú melléklet táblázat 4. sora helyébe a következő rendelkezés lép:

„4. Szolgálati beosztásra vonatkozó döntések	4.1. Szolgálati beosztásból felfüggesztés, illetmény, távolléti díj visszatartása – tábornok, ezredes 4.2. Magasabb beosztásba kinevezés – magasabb kinevezési hatáskörbe tartozókra vonatkozó előterjesztések a miniszterelnökhöz – tábornoki, ezredesi rendfokozattal rendszeresített beosztásba – katonai attasé”
--	---

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezései értelmében az Mt.-hez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik. A Javaslat e törvényi rendelkezés végrehajtását szolgálva tartalmazza mindazokat a szabályokat, amelyek részben a 2012. július 1-jén hatályba lépő az új szabályozásra való áttérés menetét, részben az Mt. által érintett egyéb törvények módosítását célozzák. Utóbbi körében összesen 66 érintett törvény módosítása szükséges azzal, hogy számos törvény esetén csak szövegcsere módosításra vagy az új jogszabályi hivatkozások megjelölésére kerül sor.

A Javaslat emellett – szűk körben – az Mt. egyes rendelkezéseit is érinti. Ezek módosítására elsősorban szövegpontosító, a jogalkalmazást segítő céllal kerül sor. Az Mt. rendelkezéseit érintő módosító javaslatok másik csoportját olyan normaszöveg pontosítások és részben kiegészítések jelentik, amelyek a munkajogi tárgyú európai jogi irányelveknek való, illetve az irányelvek alapján kialakult európai bírósági döntéseknek való még teljesebb megfelelést szolgálják. Nem vitás ugyanis, hogy az Mt.-nek az Európai Unió jogrendjével való maradéktalan összhangját biztosítani kell.

2. Az Mt.-hez kapcsolódó átmeneti rendelkezések abból indulnak ki, hogy az új munkajogi szabályokat a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Ennek elvi indoka, hogy a korszerűsített szabályozás gyakorlati alkalmazásából származó előnyök mihamarabb érvényesüljenek. Ezt a megoldást gyakorlati megfontolások is indokolják, ugyanis jelentős nehézséget okozna, ha hosszabb időn át egyidejűleg (párhuzamosan) kellene alkalmazni a korábbi és az új munkajogi szabályokat.

A zavartalan átmenet érdekében ugyanakkor a Javaslat – az adott jogintézmények jellegéből fakadó – sajátos átmeneti rendelkezéseket tartalmaz, szem előtt tartva azt a jogállami követelményt, hogy az új szabályozásnak visszamenőleges hatálya nem lehet. Ezért az egyoldalú jognyilatkozatra – így különösen és értelemszerűen a munkaviszony megszüntetésére irányuló felmondásra is – a közlésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. A Javaslat tehát a jogszabály visszaható hatályának általános tilalmából indul ki, ugyanakkor nem tekinti e tilalomba ütközőnek a fennálló jogviszonyokban való alkalmazást, hiszen ez a tartós jogviszonyok, így a munkaviszony tekintetében a korábbi jogalkotásban is alkalmazott megoldás volt.

További lényeges elvi szempont volt a Javaslat szerinti rendelkezések meghatározásánál, hogy a munkajogi szabályozás változása a munkavállalók lényeges jogait és alapvető érdekeit ne sértse. Ebből következően a Javaslat alkalmazni rendeli például az iskolarendszerű képzésben résztvevők javára a 2012. június 30. napján hatályos rendelkezésekben biztosított munkaidő-kedvezményeket.

A munkavállalók érdekét (a jelenlegi szabályozás által biztosított munkabér mértékének megtartását) szolgálja továbbá a Javaslatban foglalt azon rendelkezés, miszerint változatlan feltételek melletti foglalkoztatás esetén – az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlagánál, illetőleg a bérpótlékot is magában foglaló alapbér megállapítása esetén, az alapbér nem lehet alacsonyabb a munkavállaló részére az utolsó tizenkét naptári hónapban kifizetett bérpótlék havi átlaga és a megállapítás időpontja szerinti alapbér együttes összegénél.

3. Az Mt. hatálybalépése szükségessé teszi több más törvény módosítását. A módosítások többségére egyrészt azért van szükség, mert a törvények jelentős része hivatkozik a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény különböző szakaszaira, így az Mt. hatálybalépésével szükséges e hivatkozásoknak az új szabályozáshoz történő igazítása. A módosítások másik része érdemi jellegű, azokra az új munkajogi szabályok által alkalmazott új jogintézmények, illetve a régi jogintézmények változása miatt kerül sor.

4. A Javaslat – a módosító és hatályon kívül helyező rendelkezések révén – az Mt.-t beilleszti a jogrendszerbe, harmonizálja az új munkajogi szabályozást a jogi környezetével. A lényegesebb, érdemi változások a következők:

a) A közalkalmazottak jogállása – más jogállási törvényekkel összehasonlítva – jellegét tekintve talán a legközelebb áll a munkaviszonyhoz. Ezt a körülményt támasztja alá, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény eddig is számos tekintetben a munka törvénykönyvének rendelkezéseitől való eltéréseket határozta meg, emellett jellemzően az Mt. rendelkezéseit engedte érvényesülni. A Javaslat azt is figyelembe veszi, hogy számos olyan munkakör kerül a közalkalmazotti jogviszony keretében ellátásra, amely a versenyszférában is megtalálható. Ugyanakkor a Javaslat változatlanul elismeri és fenntartja azt a megközelítést, hogy az állami, önkormányzati fenntartói foglalkoztatásnak vannak olyan sajátosságai és értékei, amelyek különös szabályozást igénylő rendelkezések megalkotását teszik szükségessé. Ezt támasztja alá, hogy közalkalmazotti foglalkoztatásra elsősorban az oktatási, egészségügyi, szociális, gyermekvédelmi, kulturális ágazatokban kerül sor, ahol az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás és annak védelme különös figyelmet érdemel. Ugyanakkor a Javaslat egyes szabályozási tárgykörökben él a módosítás lehetőségével és egységesíti a munkaviszonyra és a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó egyes jogintézmények szabályozását. E körben talán a Javaslat szerinti legjelentősebb változás a közalkalmazotti jogviszonyban a fegyelmi eljárás megszüntetése.

b) A Javaslat a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 28. §-ának hatályon kívül helyezését kezdeményezi. Ezzel megszűnik az a felesleges és bürokratikus korlát, amely a gazdasági társaságok számára indokolatlanul korlátozta a munkáltatói jogkör gyakorlója személyének meghatározását. Rendszertani megközelítésben egyébként sem szerencsés, hogy a gazdasági társaságokról szóló törvény tartalmazza a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó korlátozó munkajogi előírásokat.

c) A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény módosítása nagyobb lehetőséget biztosít az alapítói jogok gyakorlójának a vezetők javadalmazási feltételeinek megállapításában, illetve erőteljesebb állami beavatkozást tesz lehetővé a többségi köztulajdonban álló munkáltatók működésébe, korlátozva az egyéni és kollektív megállapodások lehetőségét.

d) A Javaslat tartalmazza az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 8. cikk (1) és (3) bekezdésével kapcsolatos jogharmonizációs kötelezettségnek eleget tevő rendelkezéseket. Az irányelv előírja, hogy a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény szerinti tartózkodásra jogosító engedéllyel nem rendelkező harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása esetén, a fővállalkozó és valamennyi közbelső alvállalkozó az alvállalkozó munkáltatóval egyetemlegesen felel a harmadik országbeli állampolgár elmaradt munkabérének és egyéb járandóságainak, valamint ezek kifizetésének a harmadik országbeli állampolgár visszautazása szerinti országba történő megküldésével indokolt költségek megfizetéséért, ha tudott vagy kellő gondosság mellett tudhatott volna arról, hogy a foglalkoztatásra ilyen engedély nélkül került sor.

e) A Javaslat minden olyan jogállási törvény tekintetében, amelynél az Mt. „háttérjogszabály” meghatározza azokat a rendelkezéseket, amely eltérésekkel a munka törvénykönyvét alkalmazni kell. Ennek keretében a Javaslat tartalmazza – többek között – a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény, a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény, valamint a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény módosítását.

f) A Javaslat annak érdekében, hogy az Mt. évközi hatálybalépése ne jelentsen fölösleges adminisztrációs terhet és ne okozzon egyes jogintézmények (szabadság kiadása, távolléti díj számítása, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás) esetén jogalkalmazási zavarokat, e körben 2012. december 31-ig a hatályos szabályokat engedi érvényesülni.

5. Jogharmonizációs jelentőségére tekintettel kiemelő, hogy a Javaslat tartalmazza a légitársaságokról szóló 1997. évi XCVII. törvény módosítását is.

Ismeretes, hogy a polgári légitársaságokban dolgozó hajózó személyzet és légiutas-kísérő repülési idejére és pihenőidejére a 3922/91/EGK tanácsi rendeletnek a kereskedelmi célú repülőgépes közlekedési szolgáltatásokra alkalmazandó közös műszaki követelmények és közigazgatási eljárások tekintetében történő módosításáról szóló, 2008. augusztus 20-i 859/2008/EK bizottsági rendelet (a továbbiakban: Rendelet), valamint a polgári légitársaságok mobil munkavállalói munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodást kihirdető 2000/79/EK irányelv tartalmaz európai uniós jogi előírásokat. Az utóbbi irányelv jogharmonizációja korábban már megtörtént, a Javaslat az erre vonatkozó szabályokat nem érinti.

A Rendelet előírásai az Európai Unió tagállamaiban kötelező érvényűek és közvetlenül hatályosulnak, de a Rendelet nem zárja ki, hogy a tagállamok a hajózó személyzet és a légi-utaskísérők repülési és szolgálati idejével kapcsolatos korlátozásokra és a pihenési követelményekre vonatkozó nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak, ha a nemzeti rendelkezések által megállapított korlátok a Rendelet III. mellékletének Q részében megállapított felső korlátok alatt és alsó korlátok felett vannak.

Az európai uniós rendelkezések betartása mellett olyan ágazati szabályozás kialakítása vált szükségessé, amely képes a légitársaságokról szóló törvény hatálya alá tartozó légitársaságok európai versenyképességét hatékonyan erősíteni. A versenyképesség feltételei közé tartozik a munkáltató számára az európai uniós jogi előírásoknak megfelelő, de az Mt. előírásainál rugalmasabb, a légitársasági ágazat igényeihez igazodó jogi szabályozás kialakítása is, természetesen a munkavállalók pihenéshez, regenerálódáshoz való jogának, a légitársaság biztonságának biztosítása mellett, a Rendelet szabályait alapul véve. Ilyennek minősül például a napi repülési szolgálati időnek a hajózó személyzet és a légi-utaskísérők számára a növelésével történő meghosszabbítása, az ún. szünetet tartalmazó szolgálat engedélyezése. Erre alapozottan, a hajózó munkavállalók munka- és pihenő idejének meghatározását a Javaslat a légitársaságokról szóló törvény módosításával új rendelkezésekkel egészíti ki.

Az európai uniós rendelkezések (Single European Sky jogszabálycsomagok) egyfelől számos feladatot rónak a léginavigációs szolgáltatókra, másfelől versenyhelyzetbe hozzák ezeket. Mindezek miatt szükségessé vált az Mt. 298. §-a szerinti törvényi szintű eltérés lehetőségével

élve olyan ágazati szabályozás kialakítása, amely képes a magyar szolgáltató európai versenyképességét hatékonyan erősíteni. A versenyképesség feltételei közé tartozik a munkáltató számára rugalmasabb foglalkoztatást lehetővé tevő, illetve a repülésbiztonság további fejlesztését támogató, ugyanakkor a munkavállalók érdekeit is figyelembe vevő jogi szabályozás kialakítása.

Ennek megfelelően a Javaslat a légiközlekedésről szóló törvényt a légiforgalmi szolgálatoknál léginavigációs szolgáltatásokat nyújtó, illetve a léginavigációs szolgáltatások nyújtását közvetlenül támogató munkakörökben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó külön rendelkezésekkel egészíti ki.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

AZ ELSŐ RÉSZHEZ

Az 1. §-hoz

A más jogszabályban történő hivatkozás könnyítését szolgálja a Javaslathoz rövidített megjelölésének meghatározása.

A 2. §-hoz

Az Általános indokolásban kifejtett elvi és gyakorlati szempontok alapján az (1) bekezdés az Mt. szabályait rendeli alkalmazni a hatálybalépésekor fennálló munkaviszonyokban. E rendelkezés alól azonban több kivétel érvényesül, amelyeket a 2–18. §-ok határoznak meg. A munkaviszony teljesítése és megszüntetése szempontjából a munkáltató, illetve a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozatának (utasítás, felmondás, azonnali hatályú felmondás, stb.) különös jelentősége van. Az általános jogelvekből kiindulva a (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy az ilyen egyoldalú jognyilatkozatokra a közlésükkor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni. A hatályos munka törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) az egyoldalú kötelezettségvállalásról nem rendelkezik, így értelmezési nehézséget okozhat annak meghatározása, hogy az Mt. 16. § és 17. §-a az Mt. hatálybalépését megelőzően tett kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatra mennyiben alkalmazható. Az egyértelmű gyakorlat kialakítása érdekében a (3) bekezdése előírja, hogy az új szabályozás szerinti rendelkezések a korábban közzétett kötelezettségvállalásra és munkáltatói szabályzatokra is alkalmazandók. A (4) bekezdés a hatályos munka törvénykönyve korábbi átmeneti rendelkezését ismétli meg.

A 3. §-hoz

Az Mt. 38. § (2) bekezdése a magyar munkajogban az Mt. hatálybalépéséig nem alkalmazott jogintézményt szabályoz a munkáltató személyében bekövetkező változás (a korábbi szóhasználat: a munkáltatói jogutódlás) körében. A rendelkezés a 2001/23/EK irányelv 7. cikk (6) bekezdésének átvételére irányul, amely a tagállamok számára azt a kötelezettséget írja elő, hogy biztosítsák a munkavállalók számára a közvetlen előzetes tájékoztatást azokban az esetekben, amelyekben az átadással-átvétellel érintett munkavállalóknak – az irányelv megfogalmazásában: „önhibájukon kívül” – nincs képviselője. Az Mt. 38. § (2) bekezdése a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség teljesítésének időpontjaként legkésőbb az átszállást megelőző tizenötödik napot jelöli meg. Mivel a korábbi szabályozás a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségnek ezt a formáját nem ismerte, az Mt. 38. § (2) bekezdésében foglalt új kötelezettség teljesítése csak abban az esetben lehetséges (határidőben), ha az átszállásra legkorábban az Mt. hatályba lépését követően tizenöt nappal kerül sor. Korábbi átadás-átvétel esetében e kötelezettség – értelemszerűen – nem teljesíthető az Mt. szerint, ezért az átmeneti rendelkezés e kötelezettségre vonatkozó szabályt csak a hatálybalépéstől számított későbbi időponttól rendeli alkalmazni. A (2) és (3) bekezdés a gazdasági egység átvétele esetén a felmentés, végkielégítés szabályaira, továbbá a kollektív szerződés hatályával kapcsolatban határoz meg átmeneti rendelkezéseket.

A 4. §-hoz

Az Mt. 45. § (3) bekezdése értelmében nem jogszerű a munkahely olyan módon való megjelölése, amely csupán annak változó jellegére utal. Ebből következik, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően létrejött munkaszerződések ilyen kikötése érvénytelenné válik. Az ebből eredő jogbizonytalanság feloldása érdekében az (1) bekezdés szerint az érvénytelenné vált rendelkezés helyett a munkavállaló munkahelyének azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi, azaz az érvénytelenné váló megállapodás helyett az Mt.-nek azt a szabályát kell alkalmazni, amely a munkahelyre vonatkozó megállapodás hiányában irányadó.

Az Mt. – a korábbi szabályozástól eltérően – lehetővé teszi a próbaidő meghosszabbítását. A (2) bekezdés ezért egyértelművé teszi, hogy ilyen kikötésnek csak az Mt. hatálybalépését követően kötött munkaszerződés esetén van helye.

Az Mt. 49. § (2) bekezdése új rendelkezésként elállási jogot biztosít a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakban, arra az esetre, ha a körülményekben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. Az elállási jog gyakorlására a (3) bekezdés csak az Mt. hatályba lépését követően kötött munkaszerződés esetén ad lehetőséget. A felek tehát abban az esetben sem élhetnek a törvényes elállási jogukkal, ha a korábban megkötött munkaszerződés alapján az Mt. hatálybalépését követően, ám még a munkaviszony kezdetét megelőzően következne be a körülményekben a lényeges változás.

Az 5. §-hoz

A hatályos Munka Törvénykönyve 115. §-a az iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállaló részére a tanulmánya folytatásához kötelezően kiadandó szabadidőt biztosít. Ugyanakkor az Mt. a munkaidő-kedvezményeket e körben eltérően szabályozza. Ettől függetlenül indokolt, hogy a hatályos szabályozás ismeretében, az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett iskolai tanulmányok folytatására a korábbi feltételek a tanulmányok befejezéséig változatlanul érvényesüljenek, hiszen a munkavállaló ezek ismeretében kezdte meg és folytatja tanulmányait. Ezért a jelenlegi (2012. június 30. napján hatályos) szabályokat az Mt. hatálybalépését megelőzően megkezdett, ebben az időpontban még folyamatban lévő tanulmányok tekintetében azok befejezéséig alkalmazni kell. Az alkalmazás kötelezettsége ugyanakkor időben nem korlátlan, legfeljebb a tanulmányoknak jogszabály vagy a tanulmányokat szervező intézmény (tipikusan törvényi felhatalmazás alapján kibocsátott intézményi szabályzat) által meghatározott időtartamáig tart. Ezt az időtartamot a tanulmányok megkezdésének időpontjától kell számítani.

A 6. §-hoz

A munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséhez fűződő hátrányos jogkövetkezmény (Mt. 56. §) – mint általában a jogellenes magatartást szankcionáló más joghátrány – a kötelezettségszegéskor hatályos szabályok szerint alkalmazható. E szabályból következik, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően megvalósított kötelezettségszegés esetében a hatályos Munka Törvénykönyve 109. §-ában, illetve az annak alapján létrejött kollektív szerződésben meghatározott hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatók (a kollektív szerződésben meghatározott szabályok szerint). E kötelezettségszegések gyakorta úgy valósulnak meg, hogy a kötelezettségszegés – esetleg hosszabb időn keresztül – jogellenes állapotot tart fenn. Ebben a tényállásban a kötelezettségszegés megvalósulásának időpontja a jogellenes állapot megszűnésének a napja és ezért az Mt. alapján lehetséges a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása. Nem zárható ki ugyanakkor az sem, hogy a hatályos Munka Törvénykönyve kerüljön alkalmazásra, hiszen a kötelezettségszegő magatartás (a jogellenes

állapot) már az Mt. hatályba lépését megelőzően fennállott. Mivel az Mt. 56. § (3) bekezdése alapján az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott határidőkre vonatkozó szabályok alkalmazandók, e határidők számítására vonatkozó szabályok abban az esetben irányadók, ha a kötelezettségszegés az Mt. hatályba lépését követően valósul meg vagy a jogellenes állapot azt követően is (folyamatosan) fennáll.

A 7. §-hoz

Figyelemmel a jogállamiság követelményeire, valamint az általános jogelvekre, a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének feltételeire és jogkövetkezményeire, a megszűnéskor, illetve a megszüntetéskor hatályos rendelkezéseket kell alkalmazni, ugyanis a szabályozásnak visszamenőleges hatálya nem lehet.

A hatályos Munka Törvénykönyve a munkaviszony megszüntetésének jogcímeiként – többek között – megjelöli a rendes, illetve a rendkívüli felmondást. Az Mt. e jogintézmények megnevezését megváltoztatja és helyettük a felmondást, illetve az azonnali hatályú felmondást alkalmazza.

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából a hatályos Munka Törvénykönyve figyelembe veszi a sorkatonai szolgálat tartamát is. Az átmeneti rendelkezés indoka, hogy a végkielégítés mértékének alapjául szolgáló időtartamba a korábbi sorkatonai szolgálat tartama is beszámításra kerüljön.

Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre tekintettel biztosított felmondási védelemre állapít meg a (4) bekezdés átmeneti szabályt, mely alapján nem a kezelés kezdetéhez igazodik a védelem, hanem az Mt. hatálybalépéséhez, így a folyamatban lévő kezelések esetén a védelem időpontja kitolódik 2012. december 31. napjáig. A hatályos Munka Törvénykönyve szerint a felmondási idő legalább 30 nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg. Az Mt. szerint a felmondási idő tartama legfeljebb 6 hónap lehet, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az Mt. 69. § (3) bekezdésében foglalnál hosszabb felmondási időt állapít meg. Az átmeneti rendelkezés indoka, hogy az új munkajogi szabályokat általában a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell, ám az Mt. 69. § (3) bekezdése alapján megállapított felmondási idő alkalmazására csak abban az esetben kerülhet sor, ha a felek az Mt. hatályba lépését követően kötöttek ilyen tárgyú munkaszerződést, illetve esetleg a korábban megkötött munkaszerződést ilyen tartalommal módosították.

Az Mt. csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait abban az esetben kell alkalmazni, ha az üzemi tanács ezzel összefüggő tájékoztatására 2012. június 30-át követően kerül sor. Az ezt megelőzően megkezdett csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárásban a hatályos Munka Törvénykönyve rendelkezései irányadók.

Az Mt. 78. §-a a munkaviszonyból származó kötelezettségszegések esetében alkalmazható azonnali hatályú felmondás jogintézményét szabályozza, tartalmilag a korábbi munkajog rendkívüli felmondásához hasonlóan. A 6. §-ban foglalt szabály az említett tényállásban azt az anyagi jogi szabályt rendeli alkalmazni, amely a kötelezettségszegés (magatartás) megvalósulásának időpontjában hatályban van. Ebből az is következhet, hogy a felek az Mt. hatálybalépését követően közölnek a hatályos Munka Törvénykönyve 96. §-ának (az annak alapján megszületett kollektív szerződésnek vagy a felek megállapodásának) megfelelő rendkívüli felmondást. A bírói gyakorlatban – amint erre a Javaslat 6. §-ához fűzött indokolás is utal – számos olyan esetet ismer, amelyekben a korábbi rendkívüli felmondás, illetve az Mt. szerinti azonnali hatályú felmondás ún. folyamatosan és tartósan fennálló tényállásban valósul meg. Ha az ilyen kötelezettségszegések (magatartások) az Mt. hatálybalépésének napját követően is (folyamatosan) fennállnak, úgy az Mt. szerinti azonnali hatályú felmondás közlésére is van mód.

A 8. §-hoz

Az átmeneti rendelkezés a foglalkoztatási viszonyok kiszámíthatósága érdekében biztosítja, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően elrendelt munkaidőkeretre, illetve munkaidő-beosztásra az elrendeléskori, illetve beosztás közléskori szabályok legyenek az irányadók.

Az Mt. 109. § (1) bekezdése a naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő mértékét 250 órában állapítja meg. Az év közbeni hatályba lépésre tekintettel szükséges ennek arányosítása e § (2) bekezdésének megfelelően.

A hatályos Munka Törvénykönyve 117/C. § beiktatására 2009. június 1. napi hatállyal került sor. A rendelkezés az akkor kibontakozó, számos munkáltató működését érintő gazdasági válságra adott (egyik) jogalkotói reakció volt, amely lehetővé tette a felek számára, hogy a munkaidő mértékét, illetve beosztását – átmenetileg – az általános munkajogi szabályoktól való eltéréssel a válság nyomán kialakuló gazdasági követelményekhez igazítsák. A hatályos Munka Törvénykönyve 127/A. § beiktatására 2007. július 1. napi hatállyal került sor elsősorban azzal a céllal, hogy a kollektív szerződés hatálya alatt nem álló munkáltatóknál a felek megállapodása alapján lehetővé tegye a rendkívüli munkavégzés mértékének növelésére irányulóan. Mindkét említett jogintézmény keretében tehát a munkáltató és a munkavállaló között az Mt. hatálybalépését megelőzően határozott időtartamra szóló megállapodások jöttek, illetve jöhettek létre a munkaidőt, munkaidő-beosztást, illetve rendkívüli munkavégzés időtartamát illetően.

Az Mt. ilyen jellegű megállapodások lehetőségét nem ismeri. A Javaslat (3) bekezdése arra irányul, hogy a korábban létrejött megállapodások a megkötésük időpontjában hatályos szabályok alkalmazása mellett menjenek teljesezésbe. A hatályos Munka Törvénykönyve 117/C. § alapján létrejött megállapodások esetében a Javaslat (4) bekezdése alternatív megoldást kínál arra az esetre, ha a felek a korábban megkötött megállapodást – az Mt. hatályba lépésére tekintettel – meg kívánják szüntetni. A megszüntetésekor vagy elszámolnak egymással az általános szabályok szerint, vagy megállapodhatnak abban is, hogy a munkáltató az Mt. hatályba lépését követően 2012. július 31. napjáig elrendelt munkaidőkeretben (elszámolási időszakban) figyelembe veszi a ténylegesen teljesített munkaidő-többletet vagy az általánoshoz képest rövidebb tényleges teljesítést (azaz növeli vagy csökkenti a munkavállaló által teljesítendő beosztás szerinti munkaidőt).

A Javaslat (5)–(6) bekezdései az egységes szabályozás érdekében a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadsággal kapcsolatban állapítanak meg átmeneti rendelkezéseket, így a Javaslat az egyes munkaiügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény által megállapított, a szabadság pénzbeni megváltására véghatáridőt állapít meg.

A 9. §-hoz

Az Mt. a korábbi személyi alapbér fogalom helyett az alapbér fogalmát használja, illetve megszünteti az átlagkereset-számítás intézményét. Az átmeneti szabály az Mt. hatálybalépését megelőzően alkalmazott (korábbi) fogalmaknak a törvény erejénél fogva való felváltására irányul annak érdekében, hogy a változás a gyakorlat számára zavart ne okozzon. A Javaslat természetesen nem zárja ki, hogy akár munkaviszonyra vonatkozó szabály, akár a felek megállapodása a távolléti díj számítására vonatkozó rendelkezésektől (Mt. 148–152. §-ok) – az eltérés törvényes lehetőségeinek korlátai között – eltérjen.

Annak érdekében, hogy a munkavállalót az Mt. hatálybalépése okán keresetvesztés ne érhesse, a Javaslat (2)–(3) bekezdése a bérpótléknak az alapbérbe első alkalommal történő beépítésekor, illetve eseti elszámolás helyetti általános alkalmazásakor a munkavállaló utolsó

tizenkét havi bérpótlékának átlagát rendeli figyelembe venni. Magától értetődő, hogy a védelmi szabály alkalmazása csak abban az esetben jön szóba, ha a foglalkoztatási feltételek (azaz a pótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmények) a módosítást követően is változatlanul fennállnak. A Mt. által szabályozott pótlékok közül a Javaslat (2) bekezdése alapján a szabály alkalmazásakor valamennyi pótlékot figyelembe kell venni, ám nem kell érvényesíteni az alkalmazáskor azt a pótlékot, amelyet az Mt. a hatálybalépését követően már nem biztosít a munkavállaló számára. Ilyennek minősül különösen a megszakítás nélküli munkarend pótléka, mivel az Mt. (önmagában) a munkáltató működésének ezt a sajátosságát nem tekinti a törvény alapján pótléokra jogosító körülménynek, hiszen ilyenként csak a munkavégzésnek (nem a munkáltatói működési rendnek) valamely sajátosságát ismeri el.

Ugyanakkor a Javaslat a jogszabályban elvárt bérelemeléshez kapcsolódóan különös szabályt is tartalmaz. Ennek lényege, hogy a munkabérek nettó értékének megőrzését szolgáló elvárt bérelemelés teljesítése esetén nem az utolsó 12 hónap, hanem az elvárt bérelemelés végrehajtásának időpontjától számított időszak pótlékkifizetéseit kell figyelembe venni a nettó bérek szintjének további biztosítása érdekében. Fontos kiemelni, hogy ez a rendelkezés nem érinti azt a szabályt, miszerint az elvárt bérelemelés a végrehajtását követően – a bérpótlékokra vonatkozó törvényi változásokhoz kapcsolódóan is – akkor tekinthető továbbra is teljesítettnek, ha a rendszeres bérpótlék mértékének csökkentése más rendszeres bérelem növelésével ellentételezésre kerül.

Az Mt. 156. §-a a munkabér védelmének intézményrendszere körében az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében alkalmazandó munkabér-elszámolási szabályokat határozza meg (az órabéres díjazás esetében). Ezek alkalmazására csak az Mt. hatálybalépését követően elrendelt munkaidő-keret vagy közölt munkaidő-beosztás esetén kerülhet sor. Az elszámolási szabály tehát a munkaidő meghatározásának időpontjához igazodik.

A 10. §-hoz

A munkajogi kártérítési felelősség jogalapjára és mértékére a károkozaskor hatályos szabályok alkalmazása indokolt. Elsősorban foglalkozási betegség bekövetkezése esetén azonban a károkozás időpontja nem állapítható meg pontosan, ezért a § kiegészítő szabályként – ha a károkozó magatartás (esemény) időpontja nem állapítható meg – a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések alkalmazását rendeli. A Javaslat 16. §-a a munkajogi igény érvényesítésének (eljárási természetű) szabályairól rendelkezik. Ezek tekintetében az átmeneti szabály beiktatása nem indokolt, ezért az Mt. hatálybalépését követően érvényesített igény az Mt. rendelkezései szerint érvényesíthető abban az esetben is, ha a kártérítés jogalapjára, illetve mértékére a hatályos Munka Törvénykönyve az irányadó. A Javaslat 16. § (3) bekezdése alapján az igényérvényesítés határidejére az igény keletkezésekor hatályos, azaz adott esetben a hatályos Munka Törvénykönyvében meghatározott rendelkezések irányadók. A kártérítési felelősség körében ennek általában gyakorlati jelentősége nincs, hiszen a bíróság előtti igényérvényesítés a korábbi és az új szabályok szerint is az elévülési időn belül lehetséges. A kártérítési igénynek a munkáltató által a hatályos Munka Törvénykönyve 173. § (2) bekezdése alapján ún. határozattal való érvényesítése esetében, ha a kollektív szerződés az igény érvényesítésére határidőt állapított meg, úgy az Mt. hatálybalépését megelőző igényérvényesítésre e határidő alkalmazandó. Az Mt. 286. § (3) bekezdéséből következően a munkáltatói kárigény elévülési ideje lerövidíthető. Az erre irányuló korábbi kollektív szerződéses rendelkezés érvényességét az Mt. hatálybalépése nem érinti, ezért ez a munkáltatói igény az Mt. hatálybalépését követően is a kollektív szerződés szerinti elévülési időn belül érvényesíthető.

A 11. §-hoz

Az Mt. 205. § (1) bekezdése – a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében – a köztulajdonban álló munkáltatók esetében meghatározott szabályozási tárgykörökben eltérést nem engedő szabályozást tartalmaz. Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkötött megállapodások érvényességét azonban a korlátozó szabály nem érinti, a jogszabályba ütköző megállapodások semmissége csak az Mt. hatálybalépését követően megkötött megállapodások tekintetében érvényesül az Mt. rendelkezései alapján.

A Javaslat az Mt.-t módosító rendelkezései körében ugyanakkor – meghatározott tárgykörben, illetve indokkal – kivételes jelleggel változatlanul érvényesnek ismeri el az ún. rövidebb teljes munkaidőre irányuló megállapodásokat. A Javaslat szerint ugyanis, az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében az Mt. hatálybalépését követően megkötött, rövidebb teljes munkaidőre irányuló megállapodások érvényesek lesznek, illetőleg a korábban megkötött ilyen tárgyú megállapodások érvényességét sem érinti az Mt. hatálybalépése. Ha azonban a felek ilyen szerződéses cél nélkül állapodtak meg a rövidebb teljes munkaidőben, úgy e megállapodásuk az Mt. 205. § (2) bekezdésébe ütközik, ezért érvénytelenné válik.

A (2) bekezdés az egységes szabályozás érdekében az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2011. évi CV. törvény által, a munkaerő–kölcsonzés tekintetében a kikölcsonzés kezdő időpontjára megállapított átmeneti rendelkezést tartalmazza.

A 12. §-hoz

Az Mt. a jogszabály alapján határozott időre létesített versenytilalmi megállapodásra és természeténél fogva az ugyancsak határozott időtartamra létrejött tanulmányi szerződésre vonatkozó hatályos szabályokhoz képest több tekintetben eltérő rendelkezéseket tartalmaz. A felek szerződéses szabadságából következik, hogy e rendelkezések – eltérően a munkaviszonyra vonatkozó általános szabálytól – csak az Mt. hatálybalépését követő megállapodásokra legyenek irányadók. Természetesen e rendelkezés nem zárja el a feleket attól, hogy az Mt. hatálybalépését megelőzően létrejött versenytilalmi megállapodást vagy tanulmányi szerződést az új szabályozáshoz igazítva módosítsák.

A 13. §-hoz

A Javaslat (1) bekezdése az Mt. 260. § (3) bekezdése alapján kizárólag az üzemi tanács elnökét megillető felmondásvédelmi szabály hatályát terjeszti ki méltányossági okból, illetve a visszaélésszerű munkáltatói magatartások megakadályozása érdekében – az Mt. hatálybalépését követő hat hónapos időszakra – az üzemi tanácsnak a hatályos Munka Törvénykönyve alapján megválasztott tagjára is. Ugyanakkor a később megválasztott üzemi tanácstagokra a felmondásvédelmi rendelkezés hatálya értelemszerűen már nem terjed ki.

A Javaslat (2) bekezdése az üzemi tanács tagja megbízatásának megszűnése esetére állapít meg kiegészítő szabályt.

A 14. §-hoz

Az Mt. 273. §-a a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmének új szabályait állapítja meg. A védelem – hasonlóan a hatályos Munka Törvénykönyve megoldásához – a tisztségviselőt a megbízatásának megszűnését követő, törvényben meghatározott időszakra is megilleti. Az Mt. hatálybalépése ugyanakkor azzal a következménnyel jár, hogy a védett személyi kör – az Mt. 273. § (2)–(3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően – változhat,

mivel a védett szakszervezeti tisztségviselők száma a telephelyen foglalkoztatott munkavállalók létszámától függ. A Javaslat ezért – függetlenül attól, hogy az Mt. hatálybalépését követően védelemben részesülnek-e – a felmondásvédelmi szabályt mindazon tisztségviselők tekintetében fenntartja, akik 2012. június 30. napján a hatályos Munka Törvénykönyve 28. §-a szerinti védelemben részesülnek. Hasonlóan a Javaslat 13. §-ához, ebben az esetben is méltányossági, illetve a munkáltatói visszaéléseket megakadályozó szabály beiktatásáról van szó.

Az Mt. 274. § (2) bekezdése a szakszervezetet megillető ún. munkaidő–kedvezmény mértékét határozza meg, mégpedig oly módon, hogy azt a szakszervezeti tagoknak a naptári év január 1. napján fennálló létszámához köti. E létszám megállapítása a hatályos Munka Törvénykönyve alapján szükségtelen volt, ezért a Javaslat az Mt. hatályba lépését követő hat hónapra a 2012. január 1-jei állapotot rendeli figyelembe venni. A taglétszámról a szakszervezetnek nyilatkoznia kell. A munkaidő–kedvezmény a nyilatkozat közzétételét követően vehető igénybe.

A 15. §-hoz

Az (1) bekezdés azt a jogalkotói szándékot tükrözi, hogy az Mt. hatálybalépésével a korábban megkötött kollektív szerződések esetében ne álljon be az érvénytelenség (azonnal) abból az okból, hogy az azt megkötő felek kollektív szerződéskötési képessége az új Mt. alapján hiányozna. E kollektív szerződések tehát hatályban maradhatnak azzal, hogy az Mt.-be ütköző (és ezért semmis) egyes rendelkezéseik nem alkalmazhatók. Az átmeneti szabály tehát csupán az alanyi kellék elvesztésének esetét kívánja rendezni, nem pedig azt kívánja kimondani, hogy az egyébként az Mt. eltérést nem (vagy csak meghatározott módon, illetve irányba) engedő szabályába ütköző kollektív szerződéses rendelkezés az Mt. hatálybalépését követően (átmenetileg) érvényes maradhat.

A (2) bekezdés alapján az a kollektív szerződés, amelynek több szakszervezeti alanya van (azaz az egyik alanyi oldalon többesség állt elő), mindaddig érvényes és hatályos maradhat, ameddig legalább egy szakszervezet rendelkezik az Mt. szerinti kollektív szerződéskötési képességgel. A Javaslat az Mt.-t is kiegészíti az ezekre a tényállásokra irányadó anyagi jogi szabályokkal, amelyek nem átmeneti jellegűek, hanem a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése jogkövetkezményeinek általános szabályát tartalmazzák.

A 16. §-hoz

A munkajogi igény érvényesítésére vonatkozó eljárási természetű rendelkezések alkalmazásának általános szabályát az (1) bekezdése rögzíti. Eszerint az igényérvényesítésre az Mt. szabályait kell alkalmazni az Mt. hatálybalépését követően abban az esetben, ha az igény érvényesítésére ezt követően kerül sor. A (2) bekezdés ez alól az általános szabály alól egy tárgykörben teremt kivételt, nevezetesen a hatályos Munka Törvénykönyvének az igényérvényesítési határidőkre vonatkozó szabályait rendeli alkalmazni abban az esetben, ha az igény az Mt. hatálybalépését megelőzően keletkezett. A (3) bekezdése ugyanakkor a kollektív munkaügyi viták elbírálására – mivel ezeknél az esedékesség időpontja általában nem, illetve gyakorta bizonytalanul állapítható meg – a kezdeményezés időpontjában hatályos rendelkezések alkalmazását írja elő.

A 17. §-hoz

Az Mt. a közeli hozzátartozó fogalmát nem alkalmazza. E fogalmat az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontja alapján a hozzátartozó fogalma váltja fel. A hatályos Munka

Törvénykönyve, illetve az annak alapján kötött egyéni és kollektív megállapodások ugyanakkor számos esetben tartalmaz(hat)nak a korábbi fogalom–használatot tükröző rendelkezést. Ezeknek a törvény erejénél fogva való felváltására irányul a Javaslat átmeneti rendelkezése. A Javaslat azért nem általában a munkaviszonyra vonatkozó szabályokra utal, mert e körben – magától értetődően – nem valamennyi jogszabály fogalom–használatának korrekciójára irányul, hanem csak a hatályos Munka Törvénykönyvére.

A 18. §-hoz

Az Mt. 295–297. §-a a külföldi munkáltató által Magyarország területén foglalkoztatott munkavállaló jogviszonyára vonatkozó sajátos rendelkezéseket tartalmaz a 96/71/EK irányelv átvétele érdekében. E szabályok alkalmazására csak akkor kerülhet sor, ha a szolgáltatásnak a Magyarországon történő teljesítésére irányuló megállapodás az Mt. hatálybalépését követően jött létre, illetve ennek révén a magyarországi foglalkoztatásra (azaz a munkavállaló Magyarországra küldésére) is ezt követő időponttól kerül sor. A korábban létrejött megállapodások alapján a foglalkoztatásra a hatályos Munka Törvénykönyve 106/A–106/B. §-ok rendelkezései irányadók.

A 19. §-hoz

E rendelkezés az illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról szóló, 2009. június 18-i 2009/52/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 8. cikk (1) és (3) bekezdésével kapcsolatos jogharmonizációs kötelezettségnek tesz eleget.

A MÁSODIK RÉSZHEZ

A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény módosítása

A 20. §-hoz

Az Mt. szerint a bedolgozói jogviszony is munkaviszony, ennek megfelelően szükséges a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. III. törvény (a továbbiakban: Pp) azon szabályának módosítása, hogy milyen jogviszonyból származó perek minősülnek munkaügyi pernek. A Javaslat által tartalmazott módosítás a korábbi szabályozással ellentétben nem szabályozza részletesen, hogy milyen igények érvényesítése minősül munkaügyi pernek, viszont megteremti a lehetőséget annak, hogy törvény a Pp. által meghatározott ügyeken kívül más ügyeket is munkaügyi pernek minősítsen.

A Javaslat a korábbi szabályozással ellentétben minden munkaügyi perben előírja a tárgyalásnak a felek megegyezésére irányuló egyeztetéssel történő kezdését, ha a felek személyesen vagy képviselőik útján megjelentek.

A büntetések és az intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi 11. törvényerejű rendelet módosítása

A 21. §-hoz

A Javaslat a Bvtvr. szabályai által tartalmazott hivatkozásokat az Mt.-nek megfelelően módosítja, valamint átvezeti a törvényerejű rendeleten az egyes jogintézmények elnevezésének változását is.

A közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény módosítása

A 22. §-hoz

A Javaslat a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvényt azért módosítja, mert az általa tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. szabályaihoz.

Az Mt. 110. §-a rendelkezésre állási időnek az ügyeletet és a készenlétet tekinti, ezért a rendelkezésre állási időt – mint az ügyeletnél nagyobb egységet – elegendő beemelni a szabályba annak figyelembe vételével, hogy az Mt. 134. §-ában indokolt az ügyeletet is feltüntetni a készenlét mellett, vagy helyettük a rendelkezésre állási idő nyilvántartásáról rendelkezni.

A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény módosítása

A 23. §-hoz

A Javaslat a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvényt azért módosítja, mert az általa tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. szabályaihoz. A Javaslat továbbá összhangba hozza a sztrájkokkal kapcsolatos jogviták elbírálására vonatkozó hatályos rendelkezéseket az Mt. 289. § (2) bekezdésében foglalt szabállyal. Ennek lényege, hogy a vitás kérdések gyors elbírálásának eljárásjogi határideje ne csupán az elsőfokú, hanem a másodfokú eljárásban is érvényesüljön.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosítása

A 24. §-hoz

A Javaslat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt egyrészt a jogszabályi hivatkozások, valamint egyes jogintézmények nevének megváltozása miatt módosítja, másrészt átvezeti a törvényen az ellátások nevének az elmúlt években bekövetkezett változása miatt szükségessé vált és még eddig át nem vezetett módosításokat.

A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény módosítása

A 25. §-hoz

A Javaslat a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvényt egyrészt azért módosítja, mert az általa tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. szabályaihoz. Emellett, mivel az Mt. szerint az átlagkereset fogalmát a távolléti díj fogalma váltotta fel, ezért a Javaslat ennek megfelelően módosítja a törvény rendelkezéseit.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása

A 26. §-hoz

A közalkalmazottak jogállása – más jogállási törvényekkel összehasonlítva – jellegét tekintve talán a legközelebb áll a munkaviszonyhoz. Ezt a körülményt támasztja alá, hogy a

közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény eddig is számos tekintetben a munka törvénykönyvének rendelkezéseitől való eltéréseket határozta meg, emellett jellemzően az Mt. rendelkezéseit engedte érvényesülni. Ugyanakkor a Javaslat változatlanul elismeri és fenntartja azt a megközelítést, hogy az állami, önkormányzati fenntartói foglalkoztatásnak vannak olyan sajátosságai és értékei, amelyek különös szabályozást igénylő rendelkezések megalkotását teszik szükségessé. Ezt támasztja alá, hogy közalkalmazotti foglalkoztatásra elsősorban az oktatási, egészségügyi, szociális, gyermekvédelmi, kulturális ágazatokban kerül sor, ahol az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás és annak védelme különös figyelmet érdemel.

Ennek megfelelően a Javaslat szerint a versenyszférához képest korlátozottabb marad az érdekegyeztetés szerepe, ugyanakkor a módosítás a törvény szerinti illetményrendszert nem érinti, azaz mind az alapilletmény, mind a közalkalmazottakat megillető pótlékok alapvetően a törvényen alapulnak.

Az ágazati érdekegyeztetés lefolytatására a miniszternek két lehetőséget biztosít a Javaslat: létrehozhat saját ágazati érdekegyeztető fórumokat (ezek nem csupán a munkajogi, hanem azok mellett az egyéb, ezzel összefüggő ágazati kérdéseket is tárgyalhatna), vagy a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa keretei között folytatja le az ágazati érdekegyeztetést. A területi, települési szintű érdekegyeztetést – a saját fenntartásába tartozó intézmények tekintetében – a fenntartó folytatja le, amely lehet önkormányzat vagy állami szerv.

A gyakorlati tapasztalatok szerint túlszabályozott, szükségképpen bürokratikus és rugalmatlan, illetőleg jelentős mértékben indokolatlan a közalkalmazottak fegyelmi felelősségére vonatkozó szabályozás fenntartása. Ezért a Javaslat kezdeményezi e jogintézmény megszüntetését. Helyette a már eddig is létező rendkívüli felmentés eszközével élhet a munkáltató, ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény módosítása

A 27. §-hoz

A Javaslat a Munkavállalói Résztulajdonosi Programról szóló 1992. évi XLIV. törvény által tartalmazott, a Munka Törvénykönyvére történő hivatkozásokon átvezeti az Mt. hatálybalépése által szükségessé váló módosításokat, illetve egyes megszűnő fogalmaknak az új fogalmakkal történő felváltását.

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosítása

A 28. §-hoz

A Javaslat a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. szabályaihoz.

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény módosítása

A 29. §-hoz

A Javaslat a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. szabályaihoz.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosítása

A 30. §-hoz

A Javaslat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény által meghatározott előírásokat hozzáigazítja az Mt. szabályaihoz. A Javaslat célja továbbá, hogy összhangba hozza a szabálytalansággal érintett munkáltatókról vezetett nyilvántartások tartalmát mind tényszerűen, mind jogszabályi alapon.

Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény módosítása

A 31. §-hoz

Az Mt. 219. § (1) bekezdés c) pontja alapján, munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadó a munkabérre, annak védelmére és egyéb juttatásokra vonatkozó munka- és foglalkoztatási feltételeket a kölcsönbevevőnél fennálló viszonyok alapján biztosítja. Ez változást jelent az 1992. évi XXII. törvény szabályaihoz képest, ahol csak egy meghatározott időtartamnál hosszabb munkaerő kölcsönzés esetén rendeli el a kölcsönbevevő munkavállalóihoz képest az egyenlő bánásmódot. Szükséges ezért az Öpt. Javaslat szerinti módosítása. A Javaslat továbbá a törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. rendelkezéseihez.

A Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény módosítása

A 32. §-hoz

Az Európai Parlament és a Tanács 1168/2011/EU rendelete (2011. október 25.) által módosított, az Európai Unió Tagállamai Külső Határain Való Operatív Együttműködési Igazgatásért Felelős Európai Ügynökség felállításáról szóló, 2004. október 26-i 2007/2004/EK rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény és a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény tartalmazza. A törvények azonban nem tartalmazzák a 2007/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó jogharmonizációs klauzulát, ezért módosítás célja a jogharmonizációs klauzula beépítése e törvénybe. Egyebekben a Javaslat a törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. rendelkezéseihez.

A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény módosítása

A 33. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény módosítása

A 34. §-hoz

A Javaslat a törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. rendelkezéseéhez.

A légiközlekedésről szóló 1995. évi XCVII. törvény módosítása

A 35. §-hoz

A Javaslat rögzíti, hogy a 859/2008/EK európai bizottsági rendelet a légiközlekedésről szóló törvénnyel (Lt.) és az Mt.-vel együttesen alkalmazandó.

A Rendelet előírásaival összhangban kerül meghatározásra a munkavégzés tartamának mértéke.

Bár a Rendelet korlátozza a napi repülési szolgálati idő maximális tartamát, de a légiközlekedési ágazatban követett gyakorlatnak megfelelően figyelembe veszi, hogy vannak olyan járatok, amelyek végrehajtása a Rendelet által meghatározott időintervallumon belül nem lehetségesek, ezért lehetővé teszi a napi repülési szolgálati időnek a hajózó személyzet és a légi-utaskísérők számának növelésével történő meghosszabbítását. A Rendelet a hajózó személyzet és a légi-utaskísérők számának növelésével meghosszabbított napi repülési szolgálati idő alkalmazásának engedélyezését a nemzeti légiközlekedési hatóságok feladatává teszi, jelen bekezdés meghatározza azokat a feltételeket, amelyek betartásával a Légügyi Hivatal a napi repülési szolgálati idő meghosszabbítás ezen módját engedélyezheti.

Az éves munkaidőkeret munkáltató általi egyoldalú elrendelésének lehetőségét az indokolja, hogy a Rendelet a szolgálati idő és a blokkidő vonatkozásában is éves korlátot állapít meg.

A légiközlekedési ágazat sajátossága, hogy a hajózó személyzet és a légi-utaskísérők olyan járatra vannak beosztva, amely nem az indulási helyen végződik és a következő járatra történő jelentkezésig az időt szállodában töltik, a szállodában töltött idő azonban a minimális pihenőidőnél rövidebb. A Rendelet speciális előírást tartalmaz erre az esetre és a nemzeti légiközlekedési hatóság jóváhagyásától teszi függővé az ún. szünetet tartalmazó szolgálat engedélyezését. A 29/E. § célja azon minimális feltételek meghatározása, amelyek fennállása esetén a Nemzeti Légiközlekedési Hatóság Légügyi Hivatala jóváhagyja a szünetet tartalmazó üzemelést.

A légiközlekedés biztonságának és folyamatosságának fenntartása mára már alapvető közszükséglet és társadalmi igény. Az Mt. különös rendelkezéseket tartalmaz a társadalmi közszükségletet kielégítő, rendeltetése folytán vasárnap és munkaszüneti napon is működő munkáltatók tekintetében. A jogviták megelőzése és az egyértelmű helyzet megteremtése érdekében az Lt. rögzíti a légiforgalom biztonsága érdekében a Magyar Állam által az Lt. 61/A. §-ban megalapított légiforgalmi szolgáltató Mt. 101. § (1) bekezdése és 102. § (2) bekezdése szerinti státuszát.

Az Mt. 53.§-a a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás éves maximális időtartamát 44 beosztás szerinti munkanapban vagy 352 órában határozza meg a korábbi szabályozástól eltérően, amely a munkakörön kívüli foglalkoztatás különböző formáit évi 110 napban maximalizálta. A léginavigációs szolgáltatások nyújtásához a tevékenységének jellege (nemzetközi szintéren, határokon átnyúlóan nyújtott szolgáltatás), és a Single European Sky II. jogszabálysomag hatásai (nemzetközi integrációs folyamatok) szükséges, hogy az Mt. főszabályához képest ágazati jogszabály biztosítson tágabb keretet a munkakörön kívüli foglalkoztatásra. A léginavigációs szolgáltatásokat végző munkavállalók tipikus szolgálati beosztása jellemzően napi 12 óra, ezért az éves órakeretet ennek figyelembevételével kerül meghatározásra.

A légiközlekedésben előfordulhatnak olyan vis maior esetek, amelyek előre nem jelezhetőek, és képesek napokra megbénítani vagy jelentősen csökkenteni a légiforgalmat. Ilyen esetek

hatékony kezelésére szolgáló eszköz, hogy a munkáltató 5 nap szabadságot az Mt.-ben meghatározottnál rövidebb értesítési határidővel is kiadhat.

Az Mt. tanulmányi szerződés megkötését kizárólag a munkáltató és a munkavállaló között teszi lehetővé, azaz olyan személlyel, akivel nem áll munkaviszonyban, a munkáltató nem köthet tanulmányi szerződést. Az Mt. továbbra is öt évben maximalizálja azt az időszakot, amely alatt a képzés finanszírozásáért cserébe a munkavállalónak munkaviszonyát fenn kell tartania a munkáltatónál. A légiközlekedési iparágban több olyan munkakör is van, amelyek képzési költségei igen jelentős nagyságrendűek. Ilyen képzési költségek mellett az öt éves szerződéses időtartam nem elegendő a befektetett képzési költség megtérüléséhez. A jelentkezőktől több munkakör tekintetében nem várható el a szakszolgálati engedély megszerzéséhez szükséges tanfolyam finanszírozása. A jelentős képzési költségekre tekintettel ugyanakkor biztosítani kell azt, hogy ezek a költségek megtérüljenek. Indokolt ezért megteremteni a jogszabályi alapjait annak, hogy a léginavigációs szolgáltatásokat biztosító szervezet az érintett munkakörök betöltésre érdekében leendő munkavállalójával olyan szerződést köthessen, ami mindkét fél számára kellő biztonságot garantál, úgy, hogy a ledolgozási kötelezettség időtartamát összhangba hozza a megnövekedett költségekkel és a megváltozott társadalmi elvárásokkal.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosítása

A 36. §-hoz

A Javaslat biztosítja, hogy a munkavállaló az értékhatárhoz kötött adómentes és béren kívüli juttatásokból csak egyszeresen részesülhessen akkor is, ha egy munkakörre több munkáltatóval köt munkaszerződést.

A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvény módosítása

A 37. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosítása

A 38. §-hoz

1. A Javaslat a törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. rendelkezéseire.

2. Míg azok, akiknek büntetőjogi felelősségét a bíróság valamely bűncselekmény elkövetése miatt megállapította, a mentesítést követő meghatározott idő elteltével szolgálati viszonyt létesíthetnek, addig a Hszt. 37/A. § (1) bekezdés g) pontja kimondja, hogy nem létesíthető szolgálati viszony azzal, aki korábban már állt hivatásos szolgálati viszonyban és az az alábbi okokból szűnt meg:

- szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenyítés kiszabásával (53. § f) pont);
- büntetőeljárás keretében szolgálati viszony megszüntetése, lefokozás, a szolgálati viszony keretében betöltött szolgálati beosztás ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával (53. § g) pont) vagy

- az 56. § (6) bekezdése alapján (a hivatkozott rendelkezés 2012. január 1. előtt a kifogástalan életvitel követelményének való meg nem felelés miatti alkalmatlanság alapján történő felmentésre utalt vissza, azonban a 2012. január 1–jei módosítást követően az 56. § (6) bekezdése egy kivételt állapít meg a kifogástalan életvitel követelményének való meg nem felelés miatti alkalmatlanság alól).

A fenti megszűnési okok végleg kizárják a hivatásos állomány volt tagjával történő szolgálati viszony létesítésének lehetőségét. Figyelemmel arra, hogy még bűncselekmény elkövetése esetén is lehetőség van bizonyos idő elteltével szolgálati viszony létesítésére, indokolt a Hszt. módosítása. A közsolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 155. § (5) bekezdése is lehetővé teszi a hivatalvesztés fegyelmi büntetés esetén, 3 év elteltével a volt kormánytisztviselő államigazgatási szervnél történő újbóli alkalmazását. A Javaslat ehhez hasonlóan módosítja a Hszt.–t.

3. A hatályos Hszt. szabályozás lehetővé teszi a hivatásos állományba való visszavételt azok esetében, akinek a szolgálati viszonyát az 59/A. § (1) bekezdése alapján közsolgálati, közalkalmazotti jogviszonyba történő áthelyezéssel szüntették meg, azonban nem rendelkezik a kormányzati szolgálati jogviszonyba áthelyezettek visszavételének lehetőségéről. Ezt a felsorolást indokolt a kormányzati szolgálati jogviszonyba áthelyezettekkel is kiegészíteni, ezáltal biztosítható az áthelyezett kormánytisztviselők és kormányzati ügykezelők hivatásos állományba való visszavétele is, amely biztosítaná a közsolgálat egyes szolgálati viszonyai közötti átjárhatóságot.

4. A fegyveres szervek vezetőinek és vezető–helyetteseinek biztosítható vezetői juttatásokkal kapcsolatban a Hszt. sem rendelkezést, sem felhatalmazást nem tartalmaz. Indokolt e rendelkezésekkel kiegészíteni a Hszt.–t, ezáltal megteremtve a jelenleg a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény végrehajtásáról szóló 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet 67. §-ában található szabályozás jogalapját.

5. A Hszt. hatályos 264/A. §-a értelmében a rendőrség hivatásos állományú tagjaira megfelelően alkalmazni kell a Hszt. 322. § (2) bekezdését. A Hszt. 2011. december 31–ig hatályos 322. § (2) bekezdése szerint a Nemzeti Adó– és Vámhivatal külföldi szolgálati helyen szolgálatot teljesítő hivatásos állományú tagját naponta a belföldi napidíj 50 %-ának megfelelő külföldi szolgálati helyi pótlék illeti meg.

A Nemzeti Adó– és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2011. évi CXLI. törvény 2012. január 1–jei hatállyal hatályon kívül helyezte a Hszt. – Nemzeti Adó– és Vámhivatal állománya vonatkozásában különös rendelkezéseket tartalmazó – XXIII. Fejezetét, ezzel a hivatkozott 322. § (2) bekezdést is. Ugyanakkor ugyanezen törvény a Nemzeti Adó– és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 29. § (6) bekezdésében a korábbi szabályozással megegyezően fenntartotta a NAV hivatásos állománya vonatkozásában a külföldi szolgálati helyi pótléket. Mindaddig, amíg a pénzügyőrök részére folyósításra kerül a pótlék, addig a velük párhuzamosan dolgozó, határforgalom–ellenőrzési feladatokat ellátó rendőrök részére is indokolt a pótlék folyósítása. A külföldi szolgálati helyi pótlék 2011. december 31–ig hatályos szabályozásának fenntartása költségvetési többletkiadással nem jár.

6. A Hszt. 6/B. számú mellékletében található vezetői illetménytáblázat módosítása a Készenléti Rendőrség parancsnokát a legmagasabb, az illetményalap 8,3–szeresének megfelelő illetményre jogosultak között szerepelteti. A módosítás csak minimális illetménynövekedéssel jár, azonban kifejezi a Készenléti Rendőrség súlyát a megnövekvő feladatkörére és személyi állományára tekintettel, azzal, hogy a legmagasabb vezetői illetmény–kategóriában kerül elhelyezésre (ott, ahol jelenleg a rendőrség vonatkozásában a közel azonos méretű szervezetet vezető budapesti rendőrfőkapitány szerepel).

7. Az Európai Parlament és a Tanács 1168/2011/EU rendelete (2011. október 25.) által módosított, az Európai Unió Tagállamai Külső Határain Való Operatív Együttműködési Igazgatásért Felelős Európai Ügynökség felállításáról szóló, 2004. október 26-i 2007/2004/EK rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény és a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény tartalmazza. A törvények azonban nem tartalmazzák a 2007/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó jogharmonizációs klauzulát, ezért módosítás célja a jogharmonizációs klauzula beépítése e törvénybe.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása

A 39. §-hoz

A Javaslat az új Mt. hatálybalépéséhez kapcsolódó szükségszerű módosításokat tartalmazza. Szükségessé vált a munkaügyi ellenőrzés egyes hatásköreinek pontosítása, az új Mt. koncepciójához történő hozzáigazítása.

Az ellenőrzési hatáskörök újrafogalmazása, átrendezése következtében szükségessé vált a hatályos Met. 7. § (1) és (2) újrafogalmazása. A bírság mértékét szabályozó a hatályos Met. 7. § (2) bekezdésében alkalmazott hármas [a)–c) pont szerinti] elkülönítés a gyakorlatban aktualitását veszítette. A hatályos Met. 7. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdés b) szerinti jogsértések esetében a hatáskör kiürült, mivel a szakszervezetekkel, európai üzemi tanáccsal kapcsolatos hatáskörök, egyenlő bánásmód megtartásának ellenőrzése kikerült az ellenőrzési hatáskörök közül, a nyilvántartás ellenőrzése pedig az Mt. új szerkezeténél fogva a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok ellenőrzése körébe tartozik.

A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvénynek (a továbbiakban: Ket.) a 2011. évi CLXXIV. törvénnyel végrehajtott módosítása iktatta be a Ket.-be a közigazgatási bírság kiszabásának eljárásjogi alapjairól szóló 94/A. §-át. A Javaslat 7. § (2) bekezdésének rendelkezése a munkajogi szabályokkal való összhangot teremti meg, így mindenekelőtt az általános elévüléshez képest rövidebb, 3 éves munkajogi elévüléshez igazítva a bírságkiszabás abszolút elévülés idejét.

A szükségszerű módosításokkal egyidejűleg a Javaslat megszünteti a bírság-kategóriák eddigi jogsértésenként és érintett munkavállalók szerinti – bonyolult csoportosítását, és visszatér a 2007. január 1-jei előtt alkalmazott – kevésbé bonyolult – megoldáshoz, mely az egyes jogsértés-típusok között aszerint tesz megkülönböztetést, hogy azok egy, vagy több munkavállalót érintenek. A jogsértések és az érintett munkavállalók száma mind a Ket. 94/A. § (1) bekezdése, mind pedig a Met. Javaslat szerinti 7. § (7) bekezdése alapján mérlegelés körébe tartozik. A bírsághatárok harmincezer és tízmillió forint összeghatár közötti meghatározása nagyobb lehetőséget nyit az egyéniesítésre.

A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény módosítása

A 40. §-hoz

A kiegészítés szerint több munkáltató által egy munkakörre egy magánszeméllyel létesített munkaviszony esetén elismert költségnek minősül az a személyi jellegű ráfordítás, amelyet a kijelölt munkáltató a további munkáltatók helyett teljesít. A ráfordítás akkor számolható el elismert költségként, ha azt a további munkáltatók a kijelölt munkáltató részére megtérítik.

A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. törvény módosítása

A 41. §-hoz

A Javaslat a törvény által tartalmazott hivatkozásokat hozzáigazítja az Mt. rendelkezéseihez.

A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosítása

A 42. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény módosítása

A 43. §-hoz

A Javaslat egyrészt átvezeti az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényen (a továbbiakban: Iasz.) az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat, másrészt összehangolja az Iasz. rendelkezéseit az Mt. rendelkezéseivel, emellett elvégez néhány technikai, szövegponosító módosítást.

Az Iasz. szerint a vezetői megbízatás, jelenleg csak határozatlan időre szólhat kivéve, ha a magasabb vezetői álláshelyre ismételten kiírt pályázat is eredménytelen; ebben az esetben a magasabb vezetői megbízatás legfeljebb 1 éves határozott időre is szólhat. (Magasabb vezetői állásnak minősül az Országos Bírósági Hivatal elnökhelyettese, főosztályvezetője, a bíróságok főosztályvezetői, az egyéb igazságügyi szerv vezetője és helyettese, valamint a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatalának az igazgatója.) A Javaslat a magasabb vezetői állásnak nem minősülő vezetői megbízatás tekintetében – amelyet nem kötelező pályázat útján betölteni – is lehetővé teszi a legfeljebb 1 éves határozott időre történő kinevezést.

A Javaslat a munkaszervezés hatékonyságának növelése érdekében több módosítást is tartalmaz. Az igazságügyi alkalmazottak egy szűk köre tekintetében megteremti azt a lehetőséget, hogy – a bírákhoz hasonlóan, de a bírákra vonatkozó szabályozáshoz képest szűkebb körben – a munkáltatói jogkör gyakorlója számukra munkahelyen kívüli munkavégzést engedélyezzen egy-egy meghatározott feladat ellátása érdekében. Ezen intézmény bevezetése elősegítheti az eljárások ésszerű időn belül való befejezését, növelheti az igazságszolgáltatás hatékonyságát. Szintén a munkaszervezés hatékonyságának növelése, a gyors intézkedési lehetőség biztosítása érdekében a Javaslat rögzíti, hogy sürgős, rendkívüli esetben a kirendelés elrendeléséről az általánostól eltérő, rövidebb időn belül értesíthető az igazságügyi alkalmazott, továbbá meghatározza a Javaslat a rendkívül indokolt esetben engedélyezett fizetés nélküli szabadság maximális időtartamát.

A Javaslat garanciális szabályként rögzíti, hogy ha az igazságügyi alkalmazott értékelésének összegzése nem kiváló, az értékelést írásban is indokolni kell, továbbá a Javaslat az értékelés során adható minősítési kategóriák számát háromról ötre emeli.

A Javaslat rögzíti, hogy az igazságügyi alkalmazott személyes adatai az igazságügyi alkalmazott hozzájárulásával adhatóak át adatfeldolgozó számára.

Az Iasz. lehetővé teszi, hogy a munkavégzés színvonalára tekintettel az alapilletmény csökkentésére kerüljön sor, azonban nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely szerint ezt indokolni kellene; ezt a Javaslat pótolja, és erre az esetre előírja az indokolási kötelezettséget.

A Javaslat az egyértelmű szabályozás érdekében a kirendelési díj mértékének érintetlenül hagyása mellett pontosítja a kirendelési díjra vonatkozó szabályozást.

Az Mt. megszünteti az átlagkereset fogalmát. A Javaslat fenntartja az igazságügyi alkalmazottak esetében a hatályos szabályozást akként, hogy azokban az esetekben, amikor jelenleg is átlagilletményt kapnak az alkalmazottak – akár a hatályos Munka Törvénykönyve rendelkezéseire utaló szabályok alapján, akár az Iasz.-ban rögzített szabályok alapján – a jövőben is azt kapnak, azokban az esetekben pedig, amikor jelenleg is távolléti díjat kapnak, továbbra is távolléti díj jár a számukra. A távolléti díjra (mivel azt az Mt. is tartalmazza) utal a Javaslat, míg az átlagilletmény számításra és fizetésre vonatkozó szabályokat beemeli a Javaslat a hatályos Munka Törvénykönyvéből az Iasz.-ba.

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény módosítása

A 44. §-hoz

Az Mt. 195. §-a alapján létesített munkaviszonyban több munkáltató köt munkaszerződést a munkavállalóval. Ebben az esetben a munkáltatók kötelesek kijelölni a munkaszerződésben közülük azt, aki az adó- és járulékszabályokból fakadó kötelezettségeket – bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási és levonási, járulékfizetési, valamint bevallási kötelezettségeket – teljesíti.

A Tbj. szempontjából az így kijelölt munkáltató minősül az említett jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatójának.

A Tbj. 7. § (2) bekezdésének hatályon kívül helyezésével a Javaslat megteremti az Mt. és a Tbj. összhangját, amellyel a biztosítási jogviszony kezdete és a munkaviszony kezdete nem válik el egymástól.

A Javaslat továbbá átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosítása

A 45. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény módosítása

A 46. §-hoz

A fenti törvény 2012. január 1-jétől hatályos módosítása hatályon kívül helyezte a törvény 2. számú mellékletét, amely meghatározta az országos múzeumok körét és az azokat irányító szervezetet. A módosítás a HM Hadtörténeti Intézet és Múzeum esetében speciális szabály alkalmazására tesz javaslatot, figyelemmel arra, hogy annak élén a parancsnok áll, akit a honvédelemért felelős miniszter nevez ki és ment fel.

A fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezeti őrszolgálatról szóló 1997. évi CLIX. törvény módosítása

A 47. §-hoz

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 298. §-a lehetővé teszi, hogy törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – az Mt. rendelkezéseitől eltérjen. A módosítás az Mt.-től eltérő szabályok alkalmazására tesz javaslatot.

A fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról szóló 1997. évi CLIX. törvény 1/A. § (1) bekezdés *a*) pontja feljogosítja a honvédelemért felelős minisztert, hogy a Magyar Honvédség fokozott védelmet igénylő létesítményei vonatkozásában fegyveres biztonsági őrseget hozzon létre. A Javaslat ezzel összefüggésben az önkéntes védelmi tartalékos jogállás miatt indokolt módosításokat tartalmazza.

A víziközelkedésről szóló 2000. évi XLII. törvény módosítása

A 48. §-hoz

A Javaslat indoka az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvével – 20. cikk (2) bekezdés – összefüggő jogharmonizációs kötelezettség teljesítése. Emellett a Javaslat a törvény rendelkezéseit pontosítja.

A nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló Európai Megállapodás (AETR) kihirdetéséről szóló 2001. évi IX. törvény módosítása

Az 49. §-hoz

A Javaslat továbbá átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény módosítása

Az 50. §-hoz

A hatályos Hjt. értelmező rendelkezésében alkalmazott „harctéri életmentő katona” megnevezés használata a jelenlegi szakkiképzés, a hazai és műveleti alkalmazás során félreértésekhez vezet(het). Az alkalmazott megnevezés az Amerikai Egyesült Államok egészségügyi szakkiképzési rendszerében használt „Combat Lifesaver – CLS” kifejezés fordítása, amely a szövetségi egészségügyi ellátórendszerben is elterjedt, közismert, pontosan definiált fogalom, amellyel kizárólag a harctéren, műveleti területen leggyakoribb halált okozó egyes sérülési formák esetén alkalmazandó életmentő beavatkozások elvégzésére felkészített, kiképzett katonákat jelölnek. A Magyar Honvédség egészségügyi szakkiképzési rendszerének korszerűsítése során elsősorban az Amerikai Egyesült Államokban meglévő szakkiképzési struktúra egyes elemei kerülnek bevezetésre, és a „harctéri életmentő katona” megnevezést a szakkiképzés, a honi és műveleti alkalmazás során is már évek óta a fenti értelmezés szerint használjuk, érvényre juttatva ezzel a szövetségi szintű interoperabilitás és a harctéri műveleti elvárások szempontjait.

A Javaslat szerinti harctéri mentőkatona, mint gyűjtőfogalom alkalmas arra, hogy magában foglalja más szakkiképzési szintek mellett a „harctéri életmentő katona” szakkiképzési szintjét is. A Javaslat tehát a NATO tagságból adódóan indokolt, annak teljesítése nemcsak a Magyar Honvédség, de az ország általános megítélése szempontjából is fontos követelmény.

A fogalom pontosításán túl a szabályozási cél változatlan: mivel a körülmények jellegénél fogva nem biztosítható minden esetben, hogy egy esetlegesen bekövetkező harci sérülés kapcsán szükségessé váló életmentő egészségügyi beavatkozás elvégzésére rendelkezésre álljon orvos vagy megfelelő beavatkozási jogkörrel és gyakorlattal rendelkező egészségügyi szakszemélyzet, így a törvény által meghatározott esetekben (katonai feladat végrehajtása során műveleti területen, továbbá a katonai feladatban közvetlenül közreműködő személyeken) hatékony egészségügyi beavatkozást hajthat végre a Magyar Honvédség személyi állományába tartozó, egészségügyi végzettséggel nem rendelkező, de egészségügyi kiképzésben részt vett tagja.

A Hjt. 40. § (3) bekezdése szerint a tiszti és az altiszti állomány szolgálati viszonyának létesítése és megszüntetése, az első tiszti és altiszti rendfokozatba történő kinevezés, a rendelkezési állományba helyezés munkáltatói jogköreit a Honvéd Vezérkar főnöke gyakorolja. A Javaslat egyértelművé teszi, hogy e rendelkezés nem vonatkozik az önkéntes tartalékos állomány tagjára.

A Hjt. előírja, hogy – tetten érés és beismerés kivételével – a parancsnok, illetve a méltatlansági bizottság mérlegelés nélkül köteles felfüggeszteni a méltatlansági eljárást, ha a cselekmény elbírálása olyan előzetes kérdéstől függ, amelynek eldöntése bíróság vagy más hatóság hatáskörébe tartozik, annak a döntéséig. E rendelkezés azonban esetenként a méltatlansági eljárás hosszabb ideig tartó elhúzódását eredményez(het)i. Ugyan a Hjt. lehetővé teszi az állomány tagjának szolgálati beosztásából történő felfüggesztését, azonban e szabályok – szolgálati beosztás hiányában – a rendelkezési állományban lévőkre nem alkalmazhatók.

A rendelkezési állomány időtartamát az egyes jogcímek szerint a Hjt. differenciáltan határozza meg. A feltétel bekövetkezésekor vagy az egy éves határidő lejártakor az állomány tagja az adott jogcímen tovább nem tartható rendelkezési állományban, mert annak meghosszabbítására nincs lehetőség. Ha az állomány tagja rendelkezési állományban nem tartható, szolgálati viszonyát felmentéssel meg lehet szüntetni. A méltatlansági eljárás lefolytatásának elsődlegességét biztosítja, hogy annak elrendelésétől, a befejezését követő 30 napig az állomány tagjának szolgálati viszonya egyes jogcímeken, így többek között felmentéssel vagy lemondással nem szüntethető meg.

A Javaslat az illetmény–visszatartási szabályok alkalmazásával a rendelkezési állomány új jogcímének megteremtését kezdeményezi a hivatkozott szabályok közötti koherencia biztosítása érdekében. Garanciális szabály, hogy a Javaslat általános jelleggel biztosítja, hogy a visszatartott távolléti díjat kamataival utólag ki kell fizetni, ha a fegyelmi, a méltatlansági vagy büntetőeljárást a fegyelmi, vagy a büntetőjogi felelősség, valamint a méltatlanság megállapítása nélkül szüntetik meg, továbbá akkor is, ha az állomány tábornoki rendfokozatú tagjának szolgálati viszonya az 56/B. § alapján nem kerül megszüntetésre.

A Javaslat a fentiekén túl a Nemzeti Közsolgálati Egyetemről, valamint közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról szóló 2011. évi CXXXII. törvényhez kapcsolódó sajátos juttatási szabályt, illetve a közsolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvénnyel összefüggő technikai szövegezési pontosításokat, valamint egy adatkezelési kiegészítő szabályt fogalmaz meg.

A Javaslat az Mt. szerinti általános szabályok alkalmazását rendeli el az állomány gyermek után járó pótszabadsága tekintetében. A módosítást a 2012. évi szabadság megállapítása során is alkalmazni kell.

A Hjt. lehetővé teszi a szolgálati beosztásából való felfüggesztését és elrendeli illetményének visszatartását annak, akivel szemben büntetőeljárás indul, ha az állomány tagja terhére rótt bűncselekmény a Honvédség tekintélyét, a működésébe vetett közbizalmat súlyosan sérti vagy veszélyezteti, illetve a büntetőeljárás miatt az elkövetőnek a szolgálattól való távol tartása indokolt. A Javaslat az említett körülmények fennállása esetén az állomány

rendelkezési állományba tartozó tagjával szemben is jogalapot teremt az illetmény visszatartására vonatkozó differenciált szabályok alkalmazására.

A Javaslat az illetmény-visszatartásra vonatkozó szabályok szigorítását kezdeményezi, lehetőséget biztosítva a munkáltatói jogkör gyakorlójának arra, hogy a távolléti díj visszatartását – különösen indokolt esetekben, a fennálló körülményeket mérlegelve – az alapszabálynál magasabb mértékben határozza meg. A 117. § (2) bekezdése szerinti garanciális szabály azonban ekkor is érvényesül, így a visszatartott távolléti díjat kamataival utólag ki kell fizetni, ha a fegyelmi, a méltatlansági vagy büntetőeljárást a fegyelmi, vagy a büntetőjogi felelősség, valamint a méltatlanság megállapítása nélkül szüntetik meg, továbbá akkor is, ha az állomány táborki rendfokozatú tagjának szolgálati viszonya az 56/B. § alapján nem kerül megszüntetésre.

A Javaslat a hatályos szabályozás kiegészítésével általános jelleggel előírja, hogy nem jogosult egészségügyi szabadság az állomány azon tagja, akinek a Hjt. 48. § (7) bekezdése vagy a 117. § szerint visszatartott távolléti díj jár. A 100/A. § hatályon kívül helyezése és a szabályozás 101/A. §-ba történő átemelése a koherens szabályozás érdekében vált szükségessé.

2012. január 1-jétől a Hjt. 48. § (1) bekezdés *r*) és *s*) pontja, valamint a (10)–(15) bekezdése tartalmában egy sajátos „tartalékállomány”-nak minősül. Ehhez kapcsolódóan a Hjt. a más közszolgálati jogviszonyba történő áthelyezés elősegítése érdekében adatátadási kötelezettséget ír elő a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv részére, valamint meghatározza az átadásra kerülő adatok körét és az esetleges kivételeket. Mindemellett a rendelkezési állomány e kategóriáiban kölcsönös együttműködési kötelezettséget nevesít a törvény a Honvédség, a hivatásos állomány tagja és a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv között a más közszolgálati jogviszonyba történő áthelyezés elősegítése érdekében.

Ezekhez kapcsolódóan a Javaslat kormányrendeleti felhatalmazást biztosít végrehajtási szabályok megalkotására, biztosítva ezáltal a jogalapot a közszolgálati tisztviselők személyi irataira, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók személyi irataira és a munkaügyi nyilvántartásra, a közszolgálati alapnyilvántartásra és közszolgálati statisztikai adatgyűjtésre, valamint a tartalékállományra vonatkozó egyes szabályokról szóló Korm. rendelet katonákra kiterjedő módosításához.

A Javaslat a fentiekben túl technikai szövegpontosításokat tartalmaz. Érdemi módosítás a rendeletalkotási felhatalmazás kiegészítése, továbbá az, hogy a Javaslat pontosítja azokat az időtartamokat, amelyek nem minősülnek szolgálati viszonyban töltött időnek.

Az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló 2003. évi XXI. törvény módosítása

Az 51. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény módosítása

Az 52. §-hoz

A Javaslat alapján a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg írásban jelölik ki azt a munkáltatót, aki az adott munkaviszonnyal kapcsolatos adókötelezettségeket saját nevében teljesíti. Erről a

munkavállalót a munkaviszony létesítésekor tájékoztatni kell. A Javaslat arról is rendelkezik, hogy amennyiben a munkáltatók nem jelölnék ki maguk közül egyet az adókötelezettségek teljesítésére, akkor e munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére az állami adóhatóság bármely, a munkaviszonyban érintett munkáltatót kötelezheti. A kijelölt munkáltató kötelezettségévé teszi a Javaslat a munkaviszonyban résztvevő többi munkáltatóra vonatkozóan meghatározott adatok állami adóhatóságához történő bejelentését.

A Javaslat alapján a több munkáltató által létesített munkaviszonyra vonatkozó szabályokat az iskolaszövetkezeti tagok munkaviszonyában is értelemszerűen alkalmazni kell. Az 1992. évi XXII. törvény meghatározott rendelkezésére való merev utalás az Mt. hatálybalépésére tekintettel megfelelően módosul.

Az adó beszedhetősége érdekében a Javaslat a több munkáltató által létesített munkaviszonyban résztvevő, az Art. szerint munkáltatónak nem minősülő további foglalkoztatókra mögöttes felelősséget állapít meg. A Javaslat értelmében első körben az adótartozás megállapításakor a munkaviszonyban jelenlévő további foglalkoztatók kötelezhetők (határozattal) a kijelölt munkáltató által meg nem fizetett adó megfizetésére, vagy, ha az adó megfizetése, behajtása e körben sem eredményes, akkor az adó megfizetésére az adókötelezettség keletkezésekor a munkaviszonyban résztvevő munkáltatók kötelezhetők.

A Javaslat lehetőséget teremt mulasztási bírság kiszabására a többes munkáltató által létesített munkaviszony tekintetében. A szankció alkalmazására abban az esetben kerülhet sor, ha a többes munkáltató által létesített munkaviszonyt keletkeztető munkaszerződéssel egyidejűleg írásban a munkáltatók maguk közül nem jelölnék ki munkáltatót az adókötelezettségek teljesítésére. A mulasztási bírság összege vonatkozásában kizárólag annak felső határa kerül meghatározásra, amely összegszerűen 500.000 forintig terjedhet, és valamennyi Mt. szerinti munkáltató részére egyaránt megállapítható.

Az munkáltató Art.-ban szereplő fogalma pontosítása vált szükségessé, hiszen a hatályos rendelkezés szerint nem egyértelműen meghatározható, hogy az adójogszabályok vonatkozásában a többes munkáltató által létesített munkaviszonyban mely munkáltatónál keletkezik adókötelezettség. Ennek orvoslása érdekében a Javaslat úgy rendelkezik, hogy a többes munkáltató által létesített munkaviszonyban a munkáltatók által az adókötelezettségek teljesítésére kijelölt munkáltatót kell az adózási szempontból kizárólagosan munkáltatónak tekinteni. A Javaslat továbbá pontosítja, hogy amennyiben az így kijelölt munkáltató személyében változás következik be, akkor e tény jogutódlásnak minősül.

A Javaslat az állami adóhatóság munkaviszony bejelentéséhez kapcsolódó – egészségbiztosítás biztosított nyilvántartása, valamint a munkaügyi hatóság felé fennálló – adatszolgáltatási kötelezettségét kiterjeszti a több munkáltató által létesített munkaviszony keretében bejelentett adatok körére.

A Javaslat megteremti annak lehetőségét, hogy a többes munkáltató által létesített munkaviszonyban az adókötelezettségek teljesítésére kijelölt munkáltató a központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül lekérdezhesse az általa tett bejelentéseket

A Javaslat továbbá átvezeti az Mt. hatálybalépéséből adódó szövegcsere módosításokat.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény módosítása

Az 53. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A sportról szóló 2004. évi I. törvény módosítása

Az 54. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat. Ezen túlmenően annyiban módosítja a törvény rendelkezéseit, hogy a rendkívüli felmondás fogalmát azonnali hatályú felmondásra cseréli.

Az európai részvénytársaságról szóló 2004. évi XLV. törvény módosítása

Az 55. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvény módosítása

Az 56. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosítása

Az 57. §-hoz

Az államigazgatási szerveknél megfelelően képzett, szakmailag elhivatott, gyakorlati tapasztalattal rendelkező, nemzeti közigazgatás iránt elkötelezett szakember utánpótlás biztosítása érdekében a kormány ösztöndíjat alapított. Ezért a Javaslat a megfelelő koordináció biztosítása érdekében megszünteti azt az indokolatlan párhuzamosságot, hogy az államigazgatási szerveknél az ösztöndíjas jogviszonyra többféle jogi szabályozás is érvényesüljön.

Javaslat továbbá átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény módosítása

Az 58. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény módosítása

A 59. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény módosítása

A 60. §-hoz

A Javaslat a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 28. §-ának hatályon kívül helyezését kezdeményezi. Ezzel megszűnik az a felesleges és bürokratikus korlát, amely a gazdasági társaságok számára indokolatlanul korlátozta a munkáltatói jogkör gyakorlója személyének meghatározását. Rendszertani megközelítésben egyébként sem szerencsés, hogy a gazdasági társaságokról szóló törvény tartalmazzon a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó korlátozó munkajogi előírásokat.

Az európai szövetkezetről szóló 2006. évi LXIX. törvény módosítása

A 61. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény módosítása

A 62. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

Az Európai Parlament és a Tanács 1168/2011/EU rendelete (2011. október 25.) által módosított, az Európai Unió Tagállamai Külső Határain Való Operatív Együttműködési Igazgatásért Felelős Európai Ügynökség felállításáról szóló, 2004. október 26-i 2007/2004/EK rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény és a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény tartalmazza. A törvények azonban nem tartalmazzák a 2007/2004/EK rendelet végrehajtására vonatkozó jogharmonizációs klauzulát, ezért módosításcélja a jogharmonizációs klauzula beépítése e törvénybe.

A villamos energiáról szóló 2007. évi LXXXVI. törvény módosítása

A 63. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

Az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény módosítása

A 64. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvény módosítása

A 65. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A földgázellátásról szóló 2008. évi XL. törvény módosítása

A 66. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

Az előadó–művészeti szervezetek támogatásáról és sajátos foglalkoztatási szabályairól szóló 2008. évi XCIX. törvény módosítása

A 67. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény módosítása

A 68. §-hoz

A Javaslat elsődlegesen az Mt. rendelkezéseivel való összhang megteremtésére irányul. Tartalmazza továbbá azon módosításokat, amelyek az elmúlt időszakban bekövetkezett egyéb jogszabályi változások átvezetése miatt váltak szükségessé.

Az ÁPBtv. 8. §-ának módosítását az egyesülési jogról szóló új törvény megalkotása indokolja. Az új törvényben ugyanis már nem szerepel a munkáltatói érdekképviselőt alapítására vonatkozó minimális létszámkorlát, a szabályozást a Ptk. tartalmazza. A 26. § 6. pontjának módosítása az egyesülési jogról szóló új törvény által használt fogalom átvezetését tartalmazza. A 26. § 12. pontjának a) pontja a számviteli törvény változásának megfelelő módosítást tartalmazza. Az új 34. § beiktatását az indokolja, hogy az Mt. nem tartalmaz felhatalmazó rendelkezést az üzemi tanács választást szabályozó kormányrendelet megalkotására. A jelenlegi felhatalmazó rendelkezés alapján kiadott kormányrendelet hatályban tartása azonban a továbbiakban is szükséges, mivel a legutóbbi üzemi tanácsi választásokon elért eredmény 2015. évtől meghatározó jelentőséggel bír az ágazati párbeszéd bizottságokban való részvétel jogának, a munkavállalói érdekképviselők döntési jogosultságának és reprezentativitásának megállapításában egyaránt. Az üzemi tanácsi választások bejelentése – így ennek a későbbiekben történő jogszabályi felhatalmazása – fontos abból a szempontból is, hogy szintén az Mt. hatálybalépését követően lehetőségként álló kollektív szerződés értékű üzemi megállapodások megkötéséhez az üzemi tanácsok létét a választási eredmények bejelentésén keresztül lehet majd kontrollálni.

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény módosítása

A 69–70. §-hoz

A köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény módosítása nagyobb lehetőséget biztosít az alapítói jogok gyakorlójának a vezetők javadalmazási feltételeinek megállapításában, illetve erőteljesebb állami beavatkozást tesz lehetővé a többségi köztulajdonban álló munkáltatók működésébe, korlátozva az egyéni és kollektív megállapodások lehetőségét.

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény módosítása

A 71. §-hoz

Az Mt. szabályozza 2012. július 1-jétől az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony, illetve az alkalmi munka legfontosabb anyagi jogi szabályait, így szükséges az Mt. és a törvény összhangjának megteremtése. A Javaslat egyebekben átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény módosítása

A 72. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat.

Az Állami Számvevőszékről szóló 2011. évi LXVI. törvény módosítása

A 73. §-hoz

A Javaslat a törvény által tartalmazott, a Munka Törvénykönyvére történő hivatkozáson átvezeti az Mt. hatálybalépése által szükségessé váló módosítást.

A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény módosítása

A 74. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvényen az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat, a közfoglalkoztatási jogviszony sajátosságaira tekintettel meghatározza a közfoglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó új, az Mt.-től eltérő szabályokat, továbbá felsorolja az Mt. azon rendelkezéseit, amelyeket a közfoglalkoztatási jogviszony esetében nem kell alkalmazni.

A Javaslat – a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendeletben meghatározott, a közfoglalkoztatásra irányuló munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó sajátos szabályokra tekintettel – a lehetővé teszi a közfoglalkoztatási jogviszony létesítését közhasznú kölcsönzés céljára is.

A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (a továbbiakban: Kftv.) nem rendelkezik a

közfoglalkoztatási jogviszony időtartamának meghatározási módjáról, a próbaidőről, a közfoglalkoztatottat megillető szabadság időtartamáról, valamint a szabadság, illetve betegszabadság tartamára a közfoglalkoztatottat megillető berről. A Javaslat a közfoglalkoztatottak jogainak védelme érdekében kötelezővé teszi a közfoglalkoztatási jogviszony tartamának meghatározását, és – a jogviszony sajátosságaira tekintettel – próbaidő kikötését nem teszi lehetővé.

A közfoglalkoztatás gyakorlati tapasztalatai alapján a Javaslat a munkaidő, a közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér vonatkozásában kormányrendeletben szabályozott speciális előírásokra figyelemmel kiegészíti a Kftv.-t a szükséges rendelkezésekkel.

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény módosításának indokolása

A 75. §-hoz

A Honvédség szállítóeszközei és műszaki munkagépei – a rendszeresített harcjárművek és a fegyverzet kivételével – kérelemre, a honvédelemért felelős miniszter engedélyével, megállapodás alapján, térítés ellenében, ideiglenesen átengedhetők. A Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat nem része a Honvédség hadrendjének, ezért készenlét fokozása esetén – jogalap hiányában és a 37. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezés miatt – az erre jogosult honvédelmi szervezet nem tud haditechnikát (fegyver, harcjármű, stb.) biztosítani a KNBSZ részére. A Javaslat e helyzet rendezését kezdeményezi.

Az Alaptörvény 9. cikk (2) bekezdése szerint a köztársasági elnök a Magyar Honvédség főparancsnoka. A címerhasználatra vonatkozó speciális szabályok indokolják, hogy új katonai jelképként a köztársasági elnök lobogóján a két angyallal, mint pajzstartóval kiegészített címer a csapatzászló elemeivel összehangolva felhasználható legyen.

A Javaslat a katonai jelképek esetében a végrehajtási felhatalmazás megteremtésére irányul.

A megyei önkormányzatok konszolidációjáról, a megyei önkormányzati intézmények és a Fővárosi Önkormányzat egyes egészségügyi intézményeinek átvételéről szóló 2011. évi CLIV. törvény módosítása

A 76. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény módosítása

A 77. §-hoz

Az Mt. 195. §-a alapján létesített munkaviszonyban több munkáltató köt munkaszerződést a munkavállalóval. Ebben az esetben a munkáltatók kötelesek kijelölni a munkaszerződésben – közülük azt, aki az adó- és járulékszabályokból fakadó kötelezettségeket – bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási és levonási, járulékfizetési, valamint bevallási kötelezettségeket – teljesíti. A szociális hozzájárulási adóra vonatkozó rendelkezések szempontjából az így kijelölt munkáltatót kell kifizetőnek tekinteni.

A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény módosítása

A 78. §-hoz

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban Bjt.) meghatározza azt az esetet, amikor a bíró a törvény erejénél fogva jogosultságot szerez címzetes törvényszéki bíró”, „címzetes táblabíró”, „címzetes kúriai bíró”, „kúriai tanácsos” címre. Ha a bíró az adott bírósági szinten tényleges bírói gyakorlattal eltöltött legalább húsz évet, a címre a törvény erejénél fogva válik jogosulttá, e területen a törvény mérlegelésre nem ad módot, tehát az adományozás egy adminisztratív aktus. Minderre tekintettel e címek adományozásának feladatát a Javaslat szerint az Országos Bírósági Hivatal elnöke látja el. Erre figyelemmel a Javaslat a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.) rendelkezéseit a Bjt. rendelkezéseivel hozza összhangba. Emellett a Javaslat a bírói tanács feladataira vonatkozó előírásokat pontosítja, mellőzve azokat a rendelkezéseket, amelyek esetében a törvény kógens szabályozása okán a véleményezés nem értelmezhető.

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény módosítása

A 79. §-hoz

A Javaslat egyrészt átvezeti a Bjt.-n az Mt. hatálybalépése miatt szükségessé váló jogszabályi hivatkozásokat, másrészt összehangolja a Bjt. rendelkezéseit az Mt. rendelkezéseivel, emellett elvégez néhány technikai, szövegpontosító módosítást.

A Bjt. szerint egyes kivételes esetekben a bírák kinevezése már első alkalommal is szólhat határozatlan időre. A kinevezés határozatlan időre történhet, ha a pályázó kiemelkedő elméleti jártasságot szerzett a tudomány vagy az oktatás területén. A Javaslat e rendelkezéshez kapcsolódóan – a jogosultság egyértelmű megítélhetőség érdekében – rögzíti, hogy mi tekintendő kiemelkedő elméleti jártasságnak.

Az Iasz. jelenleg is tartalmaz a szabadság kiadásával kapcsolatosan néhány speciális szabályt: a szabadság kiadásának az időpontját – az igazságügyi alkalmazott előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg, a rendes szabadság egynegyedét az igazságügyi alkalmazott kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, szabadságot kell készíteni. A szabályozási összhang megteremtése érdekében a Bjt.-ben is rögzíti a Javaslat ezeket a szabályokat. A Javaslat előírja, hogy amennyiben a bíró a szolgálati viszonya megszűnéséig több napot volt szabadságon, mint amennyi a bíróságnál töltött időre megilletné, a különbözet idejére kifizetett illetményt, illetve e törvény alapján időarányosan járó juttatások megfelelő részét köteles visszafizetni. Ez alól csak arra az esetre teremt kivételt a Javaslat, ha a szolgálati viszony a bíró halála, nyugdíjazása alapján szűnt meg. Ilyen irányú szabályt az Iasz. már jelenleg is tartalmaz, ezért indokolt a két törvény közötti összhang megteremtése e vonatkozásban is. A Javaslat megteremti annak a lehetőségét, hogy az eddig biztosított fizetés nélküli szabadságok mellett – hasonlóan az igazságügyi alkalmazottakhoz – rendkívül indokolt esetben, 1 évet meg nem haladó időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyezzen a bíró számára a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Az Mt. megszünteti az átlagkereset fogalmát. A Javaslat fenntartja a bírák esetében a hatályos szabályozást akként, hogy azokban az esetekben, amikor jelenleg is átlagilletményt kapnak a bírák – akár a hatályos Munka Törvénykönyve rendelkezéseire utaló szabályok alapján, akár a Bjt.-ben rögzített szabályok alapján – a jövőben is azt kapnak, azokban az esetekben pedig amikor jelenleg is távolléti díjat kapnak, továbbra is távolléti díj jár a számukra. A távolléti

díjra (mivel azt az új munkatörvénykönyve is tartalmazza) utal a Javaslat, míg az átlagilletmény számításra és fizetésre vonatkozó szabályokat beemeli a Javaslat a hatályos Munka Törvénykönyvéből a Bjt.-be.

A Bjt. 3. § (4) bekezdése rendelkezik arról, hogy ha a köztársasági elnök által korábban felmentett bírót a munkaügyi jogvita alapján bírói tisztségébe vissza kell helyezni, a köztársasági elnök a felmentést megelőző kinevezés szerinti határozott vagy határozatlan idejű kinevezést ad. A Bjt.-ben azonban nem szerepel arra vonatkozó rendelkezés, hogy a bírói szolgálati viszony jogellenes megszüntetésének mik az egyéb jogkövetkezményei. A Javaslat ezért rögzíti az egyéb jogkövetkezményeket, és előírja, hogy ha a szolgálati jogvita alapján a bírót tisztségébe vissza kell helyezni, meg kell téríteni a szolgálati viszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát, a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok szerint.

A Javaslat az egyértelmű szabályozás érdekében a kirendelési díj mértékének érintetlenül hagyása mellett pontosítja a kirendelési díjra vonatkozó szabályozást.

A Javaslat az átlagilletmény számításához kapcsolódóan átmeneti rendelkezést is tartalmaz, tekintettel arra, hogy a Bjt. szerint már külön juttatás nem jár, de a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény alapján járó külön juttatást még 2012. január 31-ig kellett kifizetni. Erre figyelemmel került rögzítésre az átmeneti szabályok között, hogy, ha a bíró az átlagilletmény számítás alapjául szolgáló időszakban külön juttatásban részesült, annak összegét az átlagilletmény számítása során figyelembe kell venni, a korábbi szabályozáshoz hasonlóan.

A Javaslat a Bszi. módosításhoz fűzött indokolásban rögzített okok alapján pontosítja a cím adományozására vonatkozó előírásokat, továbbá a társadalombiztosítási szabályok módosítása miatt a Bjt.-ből elhagyja a rokkantsági nyugdíjra alapított felmentést.

A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény módosítása

A 80. §-hoz

Az ügyészségi szolgálati viszonyt elsődlegesen a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény (Üjt.) szabályozza. Az ügyészségi szolgálati viszonyra azonban – a felesleges ismétlés elkerülése érdekében – a munka törvénykönyvének szabályait is alkalmazni kell (Üjt. 153. §), ha az Üjt. nem rendelkezik eltérően.

Az Mt. hatálybalépő rendelkezései szükségessé teszik az Üjt.-ben szereplő munkajogi hivatkozások felülvizsgálatát abból a szempontból, hogy azok koherensek-e az új szabályozással, illetve szükséges-e az Üjt.-be bizonyos jogintézmények tekintetében az ügyészségi szolgálati viszony sajátosságaiból adódóan külön rendelkezések beiktatása. A Javaslat ennek megfelelően rögzíti az ügyészségi szolgálati viszonyra is alkalmazandó Mt. szabályokat, külön határozza meg az ügyészségi szolgálati viszony jogellenes megszüntetésének, a kiküldetésnek, valamint az átlagilletmény számításának szabályait, valamint a társadalombiztosítási szabályok módosítása miatt az Üjt.-ből elhagyja a rokkantsági nyugdíjra alapított felmentést.

Az Mt.-nek a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeire vonatkozó szabályai lényegesen eltérnek a közsférában hatályos szabályoktól. A Javaslat ezért a munkáltatói jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeként nevesíti azokat az eseteket, amikor az ügyész kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, valamint példálózó jelleggel felsorolja azon tényállásokat is, amikor a bíróság ezt munkáltatói

kérelemre mellőzi. A Javaslat rendelkezik az ügyész elmaradt illetményének, járandóságának, valamint felmerült kárának megtérítéséről.

A kiküldetés az ügyészi munkával együtt járó egyoldalú munkáltatói intézkedés. Részletes szabályozása az Mt. hatálybalépésével is szükséges, ezért a Javaslat meghatározza a jogintézmény lényegét és korlátokat állít elrendelhetőségére.

Az ügyészségi alkalmazottat átlagilletmény illeti meg a szolgálati viszony megszűnésének meghatározott eseteiben a hatályos Mt.-ben meghatározott átlagkereset számítási mód szerint. Figyelemmel arra, hogy az Mt. már nem tartalmaz az átlagkereset számításra vonatkozóan rendelkezéseket, így Javaslat kiegészíti az Újt.-t – a korábbi átlagkereset-számítás szabályainak megfelelő átvételével – az átlagilletmény számítás szabályival.

Esztergom Város Önkormányzata egyes intézményeinek átvételéről szóló 2011. évi CLXXXVI. törvény módosítása

A 81. §-hoz

A Javaslat átvezeti a törvény által tartalmazott jogszabályi hivatkozásokon az Mt. hatályba lépéséből adódó módosításokat.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény módosítása

A 82. §-hoz

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 60. § (2) bekezdés *b*) pontja szerint a tanuló attól az évtől kezdődően, amelyben a középiskola és szakiskola esetén huszonegyedik életévét betölti, kizárólag felnőttoktatásban kezdhet új tanévet.

A katonai szakképzés sajátosságaira figyelemmel (az intézmény működtetése a tárca költségvetéséből történik, a Magyar Honvédség humán erőforrás igényeit biztosítja) a módosítási javaslat az általánostól eltérő életkori felső korhatár megteremtését kezdeményezi a katonai szakképesítések esetén. A módosítási javaslat mindemellett biztosítja a Hjt. 2012. január 1-jétől hatályos 229/R. § (2) bekezdésével való összhangot is.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvénnyel összhangban a kiegészítés 2012. szeptember 1-jei hatálybaléptetése indokolt.

A közszerződési tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítása

A 83. §-hoz

A közszerződési tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény Javaslat szerinti módosításai a törvény rendelkezései közötti koherenciát megteremtő pontosítások, technikai módosítások, továbbá fogalmi pontosítások az Mt. értelmező rendelkezéseihez való igazodás érdekében.

A (2) és (3) bekezdés alapján a rugalmasabb munkaszervezés lehetővé tétele érdekében a jövőben megszűnik az a korlátozás, mely szerint ügyviteli feladat ellátására a külképviseleteken kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszerződési jogviszony keretében kerülhet sor. A Javaslat továbbá egyértelművé teszi, hogy a fizikai alkalmazottakon kívül minden munkavállaló beszámít a 10 %-os felső korlátba.

A Magyar Nemzeti Bankról szóló 2011. évi CCVIII. törvény módosítása

A 84. §-hoz

A Javaslat a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény jelenlegi szabályozását fenntartva, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó egyes rendelkezéseinek alkalmazását az MNB, illetve alkalmazottai tekintetében kizárja.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása

A 85. §-hoz

A Javaslatnak az Mt. egyes rendelkezéseit érintő módosítására elsősorban szövegpontosító, a jogalkalmazást segítő céllal kerül sor. Az Mt. rendelkezéseit érintő módosító javaslatok másik csoportját olyan normaszöveg pontosítások és részben kiegészítések jelentik, amelyek a munkajogi tárgyú európai jogi irányelveknek való, illetve az irányelvek alapján kialakult európai bírósági döntéseknek való még teljesebb megfelelést szolgálják. Nem vitás ugyanis, hogy az Mt.-nek az Európai Unió jogrendjével való maradéktalan összhangját biztosítani kell. Az (1) bekezdés az Mt. 46. § (1) bekezdésének rendelkezését pontosító szabályt tartalmaz, az Mt. már nem használja a „rendes szabadság” terminológiát, így az Mt. belső koherenciájának megteremtése érdekében pontosításra kerül a *c)* pont normaszövege.

A (2) bekezdés az Mt. 50. § (4) bekezdésének rendelkezését pontosító szabályt tartalmaz, amely azt kívánja egyértelműsíteni, hogy a próbaidő érvényes kikötése az Mt. 45. § (5) bekezdése alapján a munkaszerződésben lehetséges. A kollektív szerződéses szabályozási lehetőség csupán a próbaidő mértékének az Mt.-ben szabályozotthoz képest történő meghosszabbításában áll. A munkaviszonyban irányadó próbaidőt tehát nem a kollektív szerződés, hanem a munkaszerződés állapítja meg a kollektív szerződésben meghatározott időbeli keretek között. Noha a korábbi megoldás a jogalkalmazásban – a hatályos Munka Törvénykönyve hasonló fordulataira tekintettel – nem okozna nehézséget, a pontosítás a kétséget kizáró szabály rögzítése érdekében mégis indokolt.

A (3) bekezdés az Mt. 53. § (2) bekezdésének rendelkezését pontosító szabályt tartalmaz, amely kimondja, hogy év közben kezdődött munkaviszony esetén az Mt. 53. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatás időtartamára vonatkozó rendelkezéseket arányosan kell alkalmazni.

Az Mt. 85. §-a a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének szabályaitól való kollektív szerződéses vagy munkaszerződéses eltérési lehetőségeit rögzíti, amennyiben azokat az Mt. 43. §-ban, illetve az Mt. 277. § (2) bekezdésében rögzített általános szabályoktól (elvektől) eltérően kívánta meghatározni a jogalkotó. A Javaslat az eltérési lehetőségeket pontosítja azzal, hogy az Mt. csak a 64. §-t minősíti kógensnek, illetve a 65–67. §-hoz, a felmondás szabályaihoz képest is csak a munkavállaló javára engedi a kollektív szerződéses eltérést.

A (5) bekezdés a kötetlen munkarend fogalmának pontosítására irányul és a fogalom elemeként határozza meg azt, hogy a munkavállaló a munkavégzését önállóan jogosult megszervezni. A módosítás a 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) bekezdésének maradéktalan átvétele érdekében szükséges. A kiegészítés arra utal, hogy a munkavállalói tevékenység (munkakör) sajátossága az, hogy az adott munkaviszonyban a teljesítési időt (jelentős részben) a munkavállaló a munkáltatói utasításainak hiányában maga határozza meg.

A (6) bekezdés az ún. készenléti jellegű munkakörre vonatkozó szabályozás pontosítására irányul – ugyancsak a 2003/88/EK irányelv átvételének teljessége érdekében. Az irányelv 22. cikk (1) bekezdésében biztosított lehetőséggel élve, illetve annak alkalmazását szorosabban meghatározva, a Javaslat a 99. § (3) bekezdésében meghatározza a felek készenléti jellegű munkakörre tekintettel kötött megállapodásának munkavállaló általi felmondására vonatkozó szabályokat. Az Mt. 5. § (1) bekezdésében rögzített értelmezési alapelvből is következik,

hogyan – tekintettel a 2003/88/EK irányelv 22. cikk (1) bekezdés *b*) pontjára – a munkavállalót a megállapodás felmondása miatt nem érheti hátrány.

Az (7) bekezdés a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál – a lakosság vásárlási szokásait figyelembe véve – lehetővé teszi, hogy vasárnapra rendes munkaidő a kereskedelmi tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára is beosztható legyen. Ezzel összefüggésben a Javaslat szerinti (12) bekezdése kiegészül az Mt. 101. § (1) bekezdés *i*) pontjára történő hivatkozással.

A (8) bekezdés az Mt. 122. § (2) bekezdésének rendelkezését pontosító szabályt tartalmaz, amely alapján a szabadság kiadása során is irányadó az arányosság követelménye.

A (9) bekezdés az Mt. 126. § (2) bekezdésének rendelkezését pontosító szabályt tartalmaz, amely a hatályos szabály változatlan továbbélését biztosítja.

A (10) bekezdés a munkáltató számára kötelezettségként írja elő az átlag heti 48 órát meghaladó munkavégzésre irányuló munkavállalókkal kötött megállapodások (ún. opt-out megállapodások) nyilvántartását az Mt. 134. §-ának új (4) bekezdéssel történő kiegészítésével.

A (11) bekezdés a munkaidőre vonatkozó törvényi szabályoktól eltérő megállapodások kereteit változtatja meg. A javasolt változtatás szerint kógensnek minősül az Mt. 127. § (4) bekezdése is (a szülési szabadságnak a koraszülött gyermek intézeti ápolása esetében való kiadásáról). Az Mt. 103. §-ának (a munkaközi szünet) szabályai az ún. relatív diszpozitív, azaz csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályok körébe kerül.

A Javaslat az Mt. 135. § (2) bekezdésének módosítását illetően arra irányul, hogy az életkor alapján a munkavállalót megillető pótszabadság tartamától kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehessen eltérni. (Megjegyzendő, hogy a munkaszerződés tekintetében ugyanezt az Mt. 43. § (1) bekezdésének rendelkezése biztosítja.)

A Javaslat az Mt. 135. § (4) bekezdésében meghatározott ágazatok tekintetében – a 2003/88/EK irányelv 18. és 22. cikkének megfelelő átvétele érdekében – biztosítja a felek, illetve a kollektív szerződéses alanyoknak a törvénytől eltérő megállapodási lehetőségét. A felek megállapodásának felmondása esetében alkalmazott megoldás azonos a készenléti jellegű munkakör esetében a felmondás tekintetében meghatározottal. Az Mt. 135. § (6) bekezdésének Javaslat szerinti rendelkezése arra irányul, hogy az osztott munkaidőt a 135. § (4) bekezdés szerint foglalkoztatott munkavállaló esetében a kollektív szerződés írhatta elő. Ebben az esetben tehát az osztott munkaidő alkalmazására – az Mt. 100. §-tól eltérően – nem a felek megállapodása alapján van mód, hanem pusztán a kollektív szerződés erre irányuló rendelkezése alapján.

A (13) bekezdés a műszakpótlékra jogosultság törvényi feltételeinek módosítására irányul. E körben a Javaslat egyrészt megszünteti azt a jogosultsági feltételt, amely szerint csak a több műszakos munkáltatói tevékenység esetében keletkezik jogosultság a műszakpótlékra, másrészt a Javaslat meghatározza a munkaidő kezdete „rendszeres változásának” fogalmát. A rendszeresség vizsgálatánál fő szabály szerint a munkaidő-beosztással érintett időszakot kell figyelembe venni. Az esetleges munkáltatói visszaélések megakadályozása érdekében azt a kiegészítő szabályt tartalmazza a Javaslat, hogy a három hónapnál rövidebb időtartamra beosztott munkaidő esetében a rendszeres változást a naptári negyedévben kell megvizsgálni, illetve a műszakpótlékot ebben az esetben utólag megállapítani és megfizetni.

A (14) bekezdés az Mt. 143. § (1) bekezdésének egyértelműsítésére irányul. Az Mt. elfogadását követően több munkáltatói és munkavállalói érdekképviselő jelezte, hogy a korábbi szabály alapján nem egyértelmű az a helyzet, ha a felek között nem jön létre megállapodás és munkaviszonyra vonatkozó szabály sem rendezi az ún. rendkívüli munkavégzés ellenértékét. A Javaslat egyértelművé teszi, hogy az általános szabály a pénzbeli

ellenérték megfizetésének kötelezettsége, a szabadidővel való kompenzálásra csak munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése vagy a felek erre irányuló megállapodása esetében kerülhet sor.

A (15) bekezdés a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezések pontosítását tartalmazza annak érdekében, hogy az Mt. e szabályra való hivatkozásai egyértelműek legyenek a gyakorlat számára (például az Mt. 208. § vagy 285. § alkalmazása körében).

A (16) bekezdés pontosítja az Mt. 162. §-át, így a Javaslat megteremti az összhangot e § és az Mt. 163. § (2) bekezdése, valamint az Mt. 161. § (2) bekezdés a) pontja között.

A (17) bekezdés az Mt. 192. § (4) bekezdését pontosítja.

A (18) bekezdés az Mt. 203. §-át újból megállapítja, így egyszerűsödnek mind az alkalmi munkavállalás, mind az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai. A Javaslat bővíti az Mt. azon szakaszainak a felsorolását, melyeket az egyszerűsített foglalkoztatásra és az alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén nem kell alkalmazni, e rendelkezéssel csökken a munkáltatókra háruló adminisztratív teher.

Az Mt. 205–206. §-ai a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyok általánostól eltérő egyes szabályait rögzítik. A Javaslat szerinti (19) bekezdés a felmondási idő tekintetében a korábbiakhoz képest kógensnek minősíti a felmondási idő szabályainak körében a munkaviszony figyelembe nem vehető időszakaira és a határozott idejű munkaviszony felmondására vonatkozó rendelkezéseket is. Az átmeneti rendelkezések alapján az Mt. hatályba lépését megelőzően a 205. § (1) bekezdésében meghatározott tárgykörökben megkötött megállapodások érvényességét (azok hatályban léte alatt) az Mt. hatálybalépése nem érinti, hiszen azt csak a hatálybalépést követően megkötött megállapodásokra kell alkalmazni.

Noha a Javaslat általános szabályként fenn kívánja tartani azt a korábbi megoldást, hogy a rövidebb teljes munkaidő megállapítása a köztulajdonban álló munkáltatók esetében nem alkalmazható, kizárólag egészség- és biztonságvédelmi céllal, az ún. rövidebb teljes munkaidőre vonatkozó megállapodások érvényességét elismeri. Egyéb esetekben a megállapodások az Mt. hatálybalépésével érvénytelenné válnak. Az Mt. 206. §-ának javasolt változtatása csak technikai jellegű pontosítást tartalmaz.

Az Mt. 208. § (2) bekezdésének módosítása a (20) bekezdésben a kötelező legkisebb munkabérrre vonatkozó rendelkezések változása miatt szükséges.

A (21) bekezdés pontosítja az Mt. 215. § (1) bekezdését és biztosítja, hogy az EGT tagállamban székhellyel rendelkező munkaerő-kölcsönzők a belföldi székhelyű munkaerő-kölcsönzőkre irányadó feltételekkel azonosan folytassanak tevékenységet Magyarországon.

A (22) bekezdés az Mt. 216. § (1) bekezdését pontosítja azzal, hogy elhagyja a c) pontot. A munkaerő-kölcsönzés, mint sajátos foglalkoztatásnak része a határozott idejű szerződés, így a „hat hónapos” korlát elhagyásával rugalmasabb foglalkoztatás valósulhat meg.

A (23) bekezdés az Mt. 219. § (3) bekezdésének korábbi nyelvtani pontatlanságát orvosolja a jogalkalmazási félreértések elkerülése érdekében.

A (24) bekezdés az Mt. 222. §-át pontosítja. Az (1) bekezdés pontosításával a felek megállapodására bízva a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót terhelő kötelezettségek gyakorlásáról történő döntést. Az (4) bekezdés megállapításával rendelkezik arról, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kell alkalmazni. E kivételi szabály alkalmazásával a csoportos létszámcsökkentés tekintetében a munkaerő-kölcsönzőkre vonatkozó hatályos szabályozás él tovább.

A (25) és (26) bekezdés pontosítja az Mt. 227. § (1) és (3) bekezdését. Az (1) bekezdés módosításával a felek megállapodására bízva a munkaidővel és pihenőidővel, illetve ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót terhelő kötelezettségek gyakorlásáról történő döntést.

A (27) bekezdés a hatályos Mt.-hez hasonlóan az Mt. 229. § (1) bekezdését úgy módosítja, hogy utal az Mt. 115. § (2) bekezdésére, így meghatározza azokat az időszakokat, amelyeket a munkaviszonyban töltött öt éves idő számításakor nem lehet figyelembe venni.

A (28) bekezdés egyértelművé teszi, hogy az Mt. 53. § szerinti munkáltatói intézkedéshez csak abban az esetben szükséges az üzemi tanács egyetértése, ha az az üzemi tanács elnökét érinti. Noha az Mt. rendszertani értelmezésével ez magától értetődő, az esetlegesen felmerülő értelmezési nehézség kiküszöbölése érdekében a Javaslat szerinti változtatás indokolt. Emellett a Javaslat az üzemi tanács elnökének védelmét is biztosítja a szakszervezeti tisztségviselőhöz hasonló módon.

A (29) bekezdés az Mt. 262. § (3) bekezdés a) pontjában alkalmazott korábbi megszorító feltétel mellőzésére tesz javaslatot. Noha a 2002/14/EK irányelv 4. cikk (2) bekezdés a) pontjának értelmezése a bírói gyakorlatban és a szakirodalomban korántsem egyértelmű, az irányelv rendelkezése nem utal arra, hogy a munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség csak az „alapvető” gazdasági kérdésekre terjedne ki. A Javaslat ezért az „alapvető” szó mellőzésével az irányelv említett rendelkezésének széles értelmezését teszi magáévá. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog sem gyakorolható rendeltetésével ellentétesen, illetve oly módon, hogy az a munkáltatói gazdálkodási tevékenységet aránytalanul elnehezítse.

A (30) bekezdés az Mt. 267. § (5) bekezdését pontosítja azzal, hogy az üzemi megállapodás az Mt. 233. §-ában foglaltaktól sem térhet el.

A (31) bekezdés az Mt. 273. § módosítására irányul. A Javaslat több – elsősorban jogtechnikai jellegű – szabály pontosítását irányozza elő. A Javaslat pontosítja a munkavállalói létszám meghatározásának szabályát a statisztikai létszámra utalással, hasonlóan az Mt. által másutt – például a csoportos létszámcsökkentés körében – is alkalmazott módszerhez, illetve az egységesség érdekében.

A (32) bekezdésben foglalt rendelkezés az Mt. 273. § módosítása okán szükséges.

A (33) bekezdés az Mt. 276. § (1) és (2) bekezdését pontosítja és a §-t egy új (3) bekezdéssel egészíti ki. A Javaslat lehetővé teszi, hogy szakszervezeti szövetség is köthessen kollektív szerződést, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a kollektív szerződéskötési jogosultság törvényben meghatározott feltételeinek.

Több munkáltató által létesített munkaviszony esetére szükséges meghatározni, hogy a munkavállalóra mely kollektív szerződés hatálya terjed ki, ezért a Javaslat (34) bekezdése pontosítja az Mt. 279. §-át.

Az Mt. 281. §-a a kollektív szerződés megszűnésének egyes eseteit szabályozza. A hatályos Munka Törvénykönyve szabályai nem rendelkeznek kellő egyértelműséggel valamennyi lehetséges megszűnési esetről, noha e korábbi szabályok rendszertani értelmezése a jogalkotó korábbi megítélése szerint is megfelelő eredményre vezetett. A (35) bekezdés javasolt kiegészítése arra irányul, hogy az Mt. rendelkezések a szakszervezet kollektív szerződéskötési képességének elvesztéséről, illetve ennek joghatásáról. A 281. § új (4) bekezdése alapján ebben az esetben a kollektív szerződés hatályát veszti. E megoldás indoka, hogy a szabályozott tényállásban megszűnik az egyik féllel szemben támasztott alanyi kötelezések (a kollektív szerződéskötési képesség, mint sajátos alanyi képesség) és ezzel az Mt. 281. § (1) bekezdésében meghatározottal érdemben azonos helyzet alakul ki. A javasolt új (5) bekezdés a kollektív szerződés megszűnését a több szakszervezet által kötött kollektív szerződések esetében csak arra az esetre rögzíti, ha az alanyi oldalon egyetlen kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet sem marad. A megoldás analóg a 281. § (3) bekezdésében meghatározott szabállyal.

A (36) bekezdésben a Javaslat a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdése alapján az Mt. normaszövegét pontosítja. Az irányelv említett rendelkezése ugyanis a kollektív szerződéses munkafeltételeknek a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében az átvevő általi

fenntartását rendeli el, főszabály szerint az átadást–átvételt követő egyéves időtartamban. Az irányelv a kollektív szerződéses munkafeltételek körében nem alkalmaz kivételt, azaz azok fenntartását teljes körűen írja elő. A magyar munkajog a hatályos Munka Törvénykönyve 40/A. § (1) bekezdésében 1997 óta tartalmazza azt a rendelkezést, amely a fenntartandó kollektív szerződéses munkafeltételek köréből kiveti a munkarendre, azaz a munkaidő beosztására vonatkozó szabályokat. Ennek gyakorlati indoka, hogy a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban szokásosnak minősíthető az a megoldás, amely szerint – alapvetően eltérően az Európai Unió tagállamainak gyakorlatától – a kollektív szerződések a munkarendről, a munkaidőnek egyes munkavállalói csoportokra, munkakörökre való beosztásáról rendelkeznek. E munkafeltételeknek a fenntartása, illetve e köteleesség előírása az átvevő számára nem indokolt, hiszen ez alapvetően ellenkezik az általa alkalmazott munkaidő-beosztással. Ez a hazai gyakorlatra támaszkodó megfontolás volt az indoka annak, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdése a másfél évtizede hatályos megoldást fenn kívánta tartani. A Javaslat a kivétel lehetőségét megszünteti. Ennek folyamánya, hogy az átvevő a kollektív szerződés munkaidő-beosztásra vonatkozó rendelkezéseit is köteles lesz fenntartani minden olyan esetben, ha a munkáltató személyében bekövetkező változásra az Mt. hatálybalépését követően kerül sor. Lényeges körülmény azonban, hogy ez a kötelezettség csak abban a tényállásban terheli az átvevőt, ha reá az átvétel időpontjában kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Az Mt. 282. § megszüntette ugyanis azt a hatályos Munka Törvénykönyv 40/A. § (2) bekezdése alapján a gyakorlatban kialakult ellentmondást, amely eshetőlegesen két kollektív szerződés alkalmazásával, illetve kollíziójával állhatott elő az átvevőnél.

A (37) bekezdésben foglalt módosítás a – hasonlóan az Mt. 208. §-át érintő javaslatához – a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó rendelkezések pontosítása okán szükséges.

A (38) bekezdés az Mt. fogalom-meghatározó rendelkezéseit pontosítja a „fogyatékos gyermek” fogalmának beiktatásával, valamint a „nyugdíjas munkavállaló” fogalmának technikai, a jogalkalmazást könnyítő módosításával.

A (39) bekezdés a vonatkozó irányelvvel összhangban az Mt. 295. §-át pontosítja.

A Javaslat (40) bekezdés szerinti módosítása jogalkotás-módszertani okból fogalmazza meg egyes rendelkezéseknek az általánostól eltérő időpontban, 2013. január 1. napján való hatálybalépését. Így az Mt. 53. §-át az ún. speciális munkáltatói utasításokra csak a 2013. január 1. napján vagy azt követően közölt munkáltatói utasítások esetében kell alkalmazni. Ezért a hatályos Munka Törvénykönyvének az átirányításra, kiküldetésre, kirendelésre és az ún. állásidőben való kirendelésre vonatkozó rendelkezései 2012. december 31. napjáig alkalmazandók, tekintettel arra, hogy az e körben szabályozott foglalkoztatási módok időtartamát naptári évre határozta meg a jogszabály. A Javaslat – a (21) bekezdéssel párhuzamosan – e korábbi szabályokat 2012. december 31. napjáig hatályban tartja. A jogosultságoknak naptári évre való meghatározása az indoka a naptári évhez igazodó hatálybalépésnek a szabadságra vonatkozó rendelkezések esetében is. Ennek megfelelően a hatályos Munka Törvénykönyve 130–140. §-ai 2012. december 31. napjáig ugyancsak hatályban maradnak. Az Mt. lényegesen megváltoztatja a távolléti díj számításának szabályait. A 2012. évben eszközölt távolléti díj számítás esetében a Javaslat – a gyakorlati nehézségek elkerülése érdekében és az évközi hatálybalépéssel összefüggő adminisztrációs terhek elkerülése érdekében – a távolléti díjnak a hatályos Munka Törvénykönyve 151/A. § szerinti számítási módját rendeli alkalmazni (e szabálynak 2012. december 31. napjáig való hatályba tartásával, illetve az Mt. 148–152. §-ainak 2013. január 1-jei hatályba lépésével). Az (5) és a (6) bekezdés a hiányzó felhatalmazó rendelkezéseket pótolja. Végül a más jogszabályban történő hivatkozás könnyítését szolgálja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rövidített megjelölésének meghatározása.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát vesztes szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény módosítása

A 86. §-hoz

A Javaslattal rögzíti, hogy 2012. évben az Országos Közigazgatási Vizsgabizottság és a Közigazgatási Továbbképzési Kollégium összevontan működik.

A (2) bekezdés az újonnan felállításra kerülő KüM VK Külügyminisztériumból átkerülő kormánytisztviselői számára állapít meg átmeneti szabályt annak érdekében, hogy a tisztviselők illetmény-kiegészítése a 2012. évben ne csökkenjen.

Záró rendelkezések

A 87–90. §-hoz

A Javaslattal e rendelkezései hatályba léptető és hatályon kívül helyező rendelkezéseket, illetőleg egyes törvényhelyek sarkalatos jellegére történő utalást tartalmaznak, valamint megjelölik azokat az európai uniós jogszabályokat, amelyek a Javaslattal rendelkezései megfelelnek.