

2013. évi ... törvény

egyes törvényeknek a távolléti díj számításával összefüggő és egyéb célú módosításáról

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

1. §

(1) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 1. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A 20/A. § (4) bekezdés *a*) pontja, a 26. § (4) bekezdése, a 30/A. §, a 30/D. §, a 30/E. §, a 44/A. §, – az ott meghatározottak szerint – kiterjed a munkáltató fenntartójára is.”

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

„3. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. Általános rendelkezései (Első Rész) közül

a) a 12. § (3) bekezdéséből „a munkaerő–piaci viszonyokat” szövegrész és a 13. § nem alkalmazható,

b) a 10. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott neve és beosztása közérdekű adatnak minősül, azt bárki megismerheti.”

(3) A Kjt. 24. §–a a következő (4) és (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (1) bekezdése azzal az eltéréssel alkalmazandó, hogy a 33. § (2)–(3) bekezdésben és a 37. §–ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát lemondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a közalkalmazotti jogviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(5) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 40. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott az (1) bekezdés szerinti lemondást – a 27. § (1) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával – köteles megindokolni.”

(4) A Kjt. a következő 33/A. §–sal egészül ki:

„33/A. § (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) A munkáltató köteles a rendkívüli felmentést a 30. § (2) bekezdése szerint megindokolni. Az indokolásból a rendkívüli felmentés okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli felmentés indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A rendkívüli felmentés jogát az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetőeljárás megindítására nyitva álló elévülési idő alatt lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának – ha a rendkívüli felmentés jogát testület jogosult gyakorolni – azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmentés okáról a testületet, – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

(4) Rendkívüli felmentés esetén – e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.”

(5) A Kjt. 38. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 83. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott kérelmére – az Mt. 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően – a bíróság a közalkalmazotti jogviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a munkáltató, illetőleg annak fenntartója megsérti a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30/A.–30/D. §; 32. § (2) bekezdése].”

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

„59. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében

a) az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. fejezet) közül a 92. § (4) bekezdés, 116–117. §, 119. § (2) bekezdés, 123. § (6) bekezdés és a 135. § (4)–(6) bekezdés nem alkalmazható;

b) jogszabály vagy kollektív szerződés – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontjától a közalkalmazott javára eltérhet.

(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében

a) az Mt. 95. § (2) bekezdés c) pontjában és (3) bekezdés c) pontjában foglalt, a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásán

aa) a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést, valamint

ab) a 27. § (2) bekezdése szerinti – ide nem értve a közalkalmazott szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt – azonnali hatályú megszüntetést,

b) az Mt. 95. § (2) bekezdés d) pontjában és (3) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásán a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjával indokolt felmentést,

c) az Mt. 95. § (4) bekezdés a) pontjában foglalt munkavállalói felmondáson a 30. § (4) bekezdés szerinti felmentést is,

d) az Mt. 95. § (4) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint e) pontjában foglalt, nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásán a 27. § (2) bekezdés és a 30. § (1) bekezdés c) pontja szerinti, a közalkalmazott tartós szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt azonnali hatályú megszüntetést vagy felmentést kell érteni.

(3) A munkáltató a felek naptári évenként kötött írásbeli megállapodása alapján

a) az 57. § (1) bekezdés szerinti, a fizetési fokozat alapján, és

b) az 57. § (2) bekezdés szerinti, a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás alapján megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.”

(7) A Kjt. 66. § (9) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(9) A közalkalmazottat garantált illetményként legalább

a) a kötelező legkisebb munkabérnek,

b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.”

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

„80. § (1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. munkabérre vonatkozó rendelkezései (XII. fejezet) közül a 136. § (1)–(2) bekezdés, a 137–138. §, 145. §, 150. §, 151. § (5) bekezdés, 156. §, 157. § (2) bekezdés, 159. § és a 165. § nem alkalmazható.

(2) Az Mt. 148–149. §-át, valamint 151. § (1)–(4) bekezdését és 152. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a távolléti díj megállapításakor a 70–75. § szerinti illetménypótlékot, valamint a 77. § (1) bekezdése szerinti kereset–kiegészítést is figyelembe kell venni.

(3) A távolléti díj megállapításakor a 70–75. § szerinti illetménypótlékok közül azokat, amelyek a közalkalmazottat a munkavégzés esetén

a) folyamatosan megilletik, az Mt. 149. §-ának megfelelően, az alapbérre,

b) folyamatosan nem illetik meg, az Mt. 151. § (4) bekezdésének megfelelően, a bérpótléokra vonatkozó szabályok szerint kell figyelembe venni.

(4) A távolléti díj megállapításakor a 77. § (1) bekezdés szerinti, havi rendszerességgel fizetett kereset–kiegészítést kell a (3) bekezdés *a)* pontjában foglaltak szerint figyelembe venni.”

(9) A Kjt. 82. § (2) bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A magasabb vezető közalkalmazotti jogviszonyának jogellenes megszüntetése esetén az Mt. 84. § (1)–(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – hat havi távolléti díjával felel.”

(10) A Kjt. 85/A. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

„85/A. § *Eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály*

a) munkaviszonyra vonatkozó szabályt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt;

b) munkaviszonyt említ, azon közalkalmazotti jogviszonyt;

c) munkavállalót említ, azon közalkalmazottat;

d) munkaszerződést említ, azon kinevezést;

e) rendes felmondást említ, azon felmentést;

f) az Mt. 78. §-a szerinti

fa) munkáltatói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli felmentést,

fb) munkavállalói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli lemondást,

g) az Mt. 79. § (1) bekezdés *a)* pontja szerinti azonnali hatályú felmondást említ, azon a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést,

h) az Mt. 79. § (1) bekezdés *b)* pontja szerinti azonnali hatályú felmentést említ, azon a 27. § (2) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,

i) munkavállalói felmondást említ, azon lemondást,

j) munkavégzés alóli felmentést említ, azon munkavégzés alóli mentesítést;

k) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt;

- l)* munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, keresetkiegészítést és jutalmat;
- m)* alaphéért említ, azon illetményt;
- n)* bérpótlékot említ, azon illetménypótlékot is érteni kell.”

(11) A Kjt. 32. § (2) bekezdésében az „a 30. § (1) bekezdés *c)–f)* pontján” szövegrész helyébe az „a 30. § (1) bekezdés *c)–d)* pontján és (4) bekezdésén” szöveg lép.

(12) Hatályát veszti a Kjt.

- a)* 25. § (2) bekezdés *g)* pontja és *ga)* alpontja,
- b)* a 78. § (3) bekezdésében a „vagy *f)*” szövegrész,
- c)* 81. §–a.

2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása

2. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 36. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Felszámolási eljárásban

- a)* az (1) bekezdésben,
 - b)* a 37. §–ban,
 - c)* a 38. § (1) bekezdésben,
 - d)* a 39–40. §–ban,
 - e)* a 66. § (3) bekezdésében,
 - f)* a 228. § (4) bekezdésében,
 - g)* a 229. § (4) bekezdésében, valamint
 - h)* a 282. §–ban
- foglaltak nem alkalmazhatók.”

(2) Az Mt. 66. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Kizárólag

- a)* a munkáltató személyében bekövetkező változás,
 - b)* a 99. § (3) bekezdés vagy a 135. § (4) bekezdés szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása
- nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.”

(3) Az Mt. 95. §–a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az (1)–(4) bekezdés rendelkezéseit munkaidő–keret elrendelésének hiányában is alkalmazni kell, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg.”

(4) Az Mt. 96. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend

kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.”

(5) Az Mt. 121. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, – a 118. § (4) bekezdést kivéve – a szabadság arányos része jár.”

(6) Az Mt. 122. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési kötelezettség alól.”

(7) Az Mt. 123. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A munkáltató – a felek naptári évenként kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.”

(8) Az Mt. 124. §–a helyébe a következő rendelkezés lép:

„124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. A napi munkaidő mértékétől eltérő napi munkaidő-beosztás esetén, a szabadság kiadása során a munkaidőt a napi munkaidővel egyező óraszámokban kell elszámolni és nyilvántartani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. A kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámokban kell elszámolni és nyilvántartani.

(4) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.”

(9) Az Mt. 126. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.”

(10) Az Mt. 135. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) 96. § (2) bekezdésében,

b) a 122. § (5) bekezdésében,

c) a 124. §-ban,

d) a 126. § (4) bekezdésében,

e) a 127. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,

f) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

- a) a 86–93. §-ban,
 - b) a 95. §-ban,
 - c) a 96. § (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 125. §-ban,
 - k) a 126. § (1)–(3) és (5) bekezdésében,
 - l) a 127. § (5) bekezdésében,
 - m) a 128–133. §-ban
- foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

(11) Az Mt. 136. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép és a 136. § ezzel egyidejűleg a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Havi alapbér esetén

- a) az egy napra járó alapbér meghatározása során az alapbér összegét osztani kell az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számával,
- b) az egy órára járó alapbér meghatározása során az alapbér napi összegét osztani kell a napi munkaidővel.

(4) A munkavállalót havi alapbérének az általános munkarend szerinti munkaidővel arányos része illeti meg, ha

- a) a beosztás szerinti munkaidőt részben teljesíti, vagy
- b) munkaviszonya a hónap egy részében állt fenn.”

(12) Az Mt. 139. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép és a 139. § ezzel egyidejűleg a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.

(3) A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét – a 136. § (3) bekezdéstől eltérően –

- a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
 - b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével
- kell osztani.”

(13) Az Mt. 140. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállalót vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék illeti meg, ha rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető.

(2) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.”

(14) Az Mt. 143. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„143. § (1) A munkavállalót a (2)–(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

(2) 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.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

(4) A munkaidő–beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő–beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.”

(15) Az Mt. 146. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép és a 146. § ezzel egyidejűleg a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A (3) bekezdés *d*) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen

a) részére a távolléti díj hetven százaléka jár,

b) nem illeti meg a távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

(5) A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár. ”

(16) Az Mt. 147. §–a helyébe a következő rendelkezés lép:

„147. § A munkavállalót a 146. § (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő–beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.”

(17) Az Mt. 148. §–a helyébe a következő rendelkezés lép:

„148. § (1) A távolléti díjat

a) az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (136. §),

b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett

ba) teljesítménybér (150. §),

bb) bérpótlék (151. §)

figyelembevételével kell megállapítani.

(2) Az esedékesség időpontja

- a) a távollét kezdő időpontja,
- b) a végkielégítés tekintetében
- ba) a munkáltatói felmondás közlésének az időpontja,
- bb) a 77. § (1) bekezdés b) és c) pontja esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja, vagy
- c) kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.”

(18) Az Mt. 149. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

149. § A távolléti díj 148. § (1) bekezdés a) pont szerinti része a havi- vagy órabér távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható.”

(19) Az Mt. 150. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép

„(3) Teljesítménybérezés esetén a távolléti díj számításánál az alapbért figyelmen kívül kell hagyni.”

(20) Az Mt. 150. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér esetén az időbér-részt a 148. § (1) bekezdés a) pont megfelelő alkalmazásával kell figyelembe venni.”

(21) Az Mt. 151. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„151. § (1) A távolléti díj megállapításakor a 141–142. §-ban és a 144. § (1) bekezdésében foglaltak szerinti bérpótlékot a (2)–(3) bekezdésben foglaltak szerint kell figyelembe venni.”

(22) Az Mt. 155. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkavállalót a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többlet-kifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.”

(23) Az Mt. 156. § helyébe a következő rendelkezés lép:

„156. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár;

b) órabéres díjazás esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

(2) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(3) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követő húsz napon belül, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet ki kell fizetni.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.”

(24) Az Mt. 165. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A felek megállapodása alapján vagy kollektív szerződés)

„a) a 136. § (1) és (2) bekezdésében,”

(foglaltaktól nem térhet el.)

(25) Az Mt. 287. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkavállaló

a) 40. § szerinti felmondásával, vagy

b) 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával

kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

(3) A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.”

(26) Az Mt. 298. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép és a 298. § ezzel egyidejűleg a következő (8) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.”

(8) E törvény más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése Mt.”

3. Záró rendelkezések

3. §

(1) E törvény – a (2) bekezdésben foglaltak kivételével – a kihirdetését követő második hónap első napján lép hatályba.

(2) 2014. január 1-jén lép hatályba a 2. § (4) és (7) bekezdése.

(3) Hatályát veszti a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 19/A. §-a.

4. Átmeneti rendelkezések

4.§

E törvény

- a) 1. § (4) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépése után közölt rendkívüli felmentésre,
 - b) 1. § (5) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépése után közölt munkáltatói közalkalmazotti jogviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása iránt indított munkaügyi perben,
 - c) 1. § (7) bekezdése által megállapított, a Kjt. 80. § (2)–(4) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépése után esedékessé váló távolléti díjra,
 - d) 2. § (5) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépést követően született gyermek esetén,
 - f) 2. § (8) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépést követően kezdődő szabadság esetén,
 - g) 2. § (9) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépést követően kezdődő betegszabadság esetén,
 - h) 2. § (17)–(21) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépést követően esedékessé váló távolléti díjra,
 - i) 2. § (25) bekezdésében foglaltakat a hatálybalépést követően közölt jognyilatkozatok tekintetében
- kell alkalmazni.

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

I.

Az munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2012. január 6-án került kihirdetésre. Az Mt. lényegesen módosította a távolléti díj számításának szabályait, ezért az Országgyűlés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvényben úgy rendelkezett, hogy a távolléti díj számítására vonatkozó új szabályok – a jogalkalmazók számára megfelelő felkészülési időt biztosítva, továbbá a gyakorlati nehézségek és az évközi hatálybalépéssel összefüggő adminisztrációs terhek elkerülése érdekében – 2013. január 1-jén lépjenek hatályba.

A hatálybalépést követően, a távolléti díj számításával kapcsolatos szabályokkal összefüggésben a jogalkalmazók részéről többféle értelmezési lehetőség látott napvilágot. Ezért jogi kötelező erővel nem bíró módszertani segédlet került közzétételre, amelynek az volt a célja, hogy az új számítási módszert övező bizonytalanságokat eloszlassa és a távolléti díj kiszámítására vonatkozó szabályok helyes alkalmazásához segítséget nyújtson.

Ugyanakkor a különböző szakmai szervezetekkel, valamint a munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel lefolytatott szakmai konzultációk alapján egyetértés született abban, hogy a felmerült jogértelmezési kérdéseket az egyértelmű, kiszámítható jogalkalmazás és a jogszabályok címzettjei jogkövető magatartásának elősegítése érdekében jogalkotás útján célszerű megnyugtató módon lezárni. Ezért mind a munkaadói, mind pedig a munkavállalói érdekképviselők támogatták a távolléti díj számítására vonatkozó szabályozás módosításának elveit, amelynek lényege, hogy a havibéres munkavállaló esetén a távolléti díj összege igazodjon az adott hónap általános munkarend szerinti munkanapjainak számához, azaz távollét esetén a munkabér ne változzon az adott hónap munkanapjainak számától és a távollét időtartamától függően.

A Javaslat szerinti szabályozás a társadalmi partnerekkel kölcsönösen elfogadott fenti elvek mentén került kidolgozásra. A Javaslat ugyanakkor fenntartja azon törekvést, hogy olyan módszert határozzon meg, amely a korábbi hatályos szabályozáshoz képest egyszerűbben és kevesebb adminisztrációval teszi lehetővé a távolléti díj kiszámítását.

II.

A Javaslat az Mt. távolléti díjra vonatkozó szabályai mellett – szűk körben – az Mt. egyéb rendelkezéseit is érinti. Ezek módosítására elsősorban szövegponosító, illetve a jogalkalmazást segítő céllal kerül sor. E körben kiemelhető a szabadság kiadására vonatkozó azon szabály pontosítása, amely biztosítja, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön rendelkezésre állási a munkavégzési kötelezettség alól. Ugyanilyen pontosítást tartalmaz a Javaslat, amikor kiemeli, hogy a munkavállalót a rendkívüli munkaidőben járó ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg, illetőleg egyértelművé teszi, hogy a munkavállalót vasárnapi munkavégzés esetén a bérpótlék akkor illeti meg, ha rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a bérpótlékre jogosító feltételek [Mt. 101. § (1) bekezdés *d*), *e*) vagy *i*) pont] alapján kötelezhető.

Az Mt. rendelkezéseit érintő egyéb célú módosító javaslatokat olyan normaszöveg pontosítások és részben kiegészítések jelentik, amelyek az Európai Bíróság munkajogi tárgyú ítéleteiben megfogalmazott elvek alapján került megfogalmazásra.

Ilyen például felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a munkavállalók közvetlen tájékoztatási jogának szélesítése, amennyiben az átadó munkáltatónál üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor. A Javaslat ugyanígy biztosítani kívánja, hogy az ún. munkaidő irányelvben meghatározott, az átlagos heti munkaidőt meghaladó beosztás szerinti munkaidőre vonatkozó írásbeli megállapodás [Mt. 99. § (3) bekezdés vagy a 135. § (4) bekezdés] munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául. Végül, de nem utolsó sorban e körben említhető a kötetlen munkarend meghatározására vonatkozó rendelkezés újrászabályozása is.

III.

Az Mt. a közalkalmazottak jogállásról szóló 1992. XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) „általános háttérjogszabálya”. Ennek megfelelően – részben a jogalkalmazási tapasztalatok alapján, részben pedig az Mt.-nek a Javaslat szerinti módosítására tekintettel – a közalkalmazotti szabályozás sajátosságaira tekintettel biztosítani kell a két törvény összhangját. A Javaslat ezért meghatározza mindazokat a rendelkezéseket, amelyek a Kjt. és az Mt. együttes alkalmazásához szükségesek. Így a Javaslat rendelkezik a távolléti díj számításának a közalkalmazottak esetén történő számításáról és tartalmazza mindazokat az alkalmazandó szabályokat, amelyek a jogviszony megszűnésének, megszüntetésére egyes eseteiben eltérést jelentenek az Mt. szabályozásától.

Mindezek mellett a közalkalmazottak illetményének védelme érdekében a Javaslat a Kjt.-ben, törvényi szinten és elvi éllel rögzíteni kívánja, hogy a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, illetőleg középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.

RÉSZLETES INDOKOLÁS

az 1. §-hoz

A Javaslát a Kjt. 3. § (1) bekezdésének módosításával kizárja, hogy a közalkalmazotti jogviszony tekintetében alkalmazásra kerüljön az Mt. 12. § (3) bekezdésének azon szabálya, amely a munka egyenlő értékének megállapításakor figyelembe veszi a munkaerő–piaci viszonyokat is. A közszolgálatban az illetményt – annak összegét, módosításának feltételeit – – ugyanis nem a piaci viszonyok, hanem kizárólag a jogszabályok határozzák meg. Ennek megfelelően a munkakörök és a közalkalmazottak jogszabályi rendelkezéseken alapuló besorolási rendszere, továbbá az illetmény összegének változását a szolgálati időre és a minősítésre alapozó illetmény–előmenetel törvényi szabályaival nem egyeztethető össze – a munkaerő–piaci viszonyok, mint az illetményre befolyással levő szempont alkalmazhatósága.

A Javaslát a Kjt. 24. § (4)–(5) bekezdéssel történő kiegészítésével megteremti a szükséges összhangot a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-ben foglalt, a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére a munkavállalónak biztosított felmondás szabályával azon esetben, ha a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása a munkavállalónak aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

A Javaslát a Kjt. 33/A. §-sal történő kiegészítésével teljes körűen szabályozottá teszi a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének feltételeit, megszüntetve ezzel a rendkívüli felmentés tekintetében az Mt. 78. §-ára történő utalással keletkezett jogértelmezési bizonytalanságot.

A Javaslát – figyelemmel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésére teljes körűen az Mt. szabályai alkalmazandók – a Kjt. 38. §-át kiegészíti egy, kizárólag a Kjt.-ben szabályozott munkáltatói kötelezettség megsértésének jogkövetkezményével, amely szerint a közalkalmazott kérelmére a bíróság a közalkalmazotti jogviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a munkáltató, illetőleg annak fenntartója megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket. Mindezt különösen indokolja egyrészt a közalkalmazottak vonatkozásában komparatív előnyként figyelembe vehető nagyobb „állásbiztonság”, másrészt a felmentés lehetséges megelőzésére készítő, a hatékonyabb munkaerő–gazdálkodásra ösztönző szabályozás.

A Javaslát az 59. § módosításával egyrészt bővíti az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezéseinek a közalkalmazotti jogviszony tekintetében – nem alkalmazható szabályait (Mt. 123. § (6) bekezdés), figyelemmel arra, hogy a Kjt. kizárja az Mt. alapszabadságra és az – életkor szerinti pótszabadságra vonatkozó rendelkezések alkalmazását, így ezek legfeljebb egyharmadának az esedékességet követő év végéig történő kiadását biztosító megállapodásra vonatkozó rendelkezés sem alkalmazható a közalkalmazotti jogviszony tekintetében. Ugyanakkor ehelyett a Javaslát úgy rendelkezik, hogy a munkáltató és a közalkalmazott naptári évenként megállapodhat a fizetési fokozatnak megfelelő mértékű pótszabadság, valamint a magasabb vezetői és vezető megbízás alapján járó pótszabadság következő naptári év végéig történő kiadásáról. Másrészt a Javaslát tartalmazza mindazokat a szükséges megfeleltetéseket is a Kjt. és az Mt. egyes jogviszony megszüntetési jogcímei és indokai között abból a célból, hogy a munkaidő–keret lejártá előtti közalkalmazotti jogviszony megszűnés esetén az Mt. elszámolási szabályai teljes körűen alkalmazhatók legyenek.

A Javaslat a Kjt. 80. § módosításával kizárja a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 151. § (5) bekezdésének alkalmazását, figyelemmel arra, hogy a Kjt. nem biztosítja az Mt. 145. § bérpótlék –általány megállapítására lehetőséget adó rendelkezésének alkalmazását. Ezen túlmenően a Javaslat a távolléti díj szabályaival kapcsolatban egyértelművé teszi, hogy a Kjt. illetménypótlékait és a kereset–kiegészítést nem az Mt. bérpótlékai helyett, hanem azok mellett kell figyelembe venni.

A Javaslat a Kjt. 82. § (2) bekezdésének módosításával pontosítja a magasabb vezetők jogellenes jogviszony megszüntetésének esetére meghatározott különös jogkövetkezményt, egyértelművé téve, hogy a hat havi távolléti díj összegében megállapított általány–kártérítés kizárólag az Mt. 84. § (1)–(2) bekezdésben foglalt általános szabályok helyett alkalmazandó.

A Javaslat a Kjt. 85/A. § módosításával megteremti a teljes körű összhangot az Mt. és a Kjt. jogviszony megszüntetési jogcímei között.

a 2. §-hoz

Abból kiindulva, hogy kivételesen felszámolási eljárásban is sor kerülhet a felszámolás alatt álló szervezet gazdasági egységének jogügyleten alapuló átszállására és ezáltal a munkáltató személyében bekövetkező változásra, a Javaslat (1) bekezdése előírja az átvevő munkáltatónak a munkavállalók felé fennálló tájékoztatási kötelezettségét arra az esetre, ha az átadó munkáltatónál üzemi tanács nem működik és üzemi megbízott megválasztására sem került sor. Ez kiegészíti azt a hatályos szabályozást, amely a munkáltató személyében a gazdasági egység jogügyleten alapuló átszállása folytán bekövetkező változás esetére az üzemi tanács (üzemi megbízott) felé jelenleg is előírja az átvevő munkáltató tájékoztatási kötelezettségét. E megoldással a Javaslat a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló a 2001/23/EK irányelvvel teljes mértékben összeegyeztethető szabályozást tartalmaz.

A Javaslat (2) bekezdése – összhangban az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatával – a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók védelme érdekében előírja, hogy önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló a sajátos munkaidő–beosztási szabályokat megengedő megállapodást felmondja, önmagában nem szolgálhat alapul a munkaviszony munkáltató általi megszüntetéséhez. Ez a rendelkezés azonban nem érinti a munkáltató általános szabályokon alapuló felmondási jogát. Ennek megfelelően, a munkáltató a törvény általános rendelkezéseinek figyelembevételével a törvényi feltételek fennállása esetén és indokolási kötelezettségének eleget téve egyéb okból kezdeményezheti a jogviszony felmondással történő megszüntetését.

A Javaslat (3) bekezdése pontosítja az Mt. hatályos szabályát, mivel a munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra irányadó rendelkezések megfelelő alkalmazása bizonyos esetekben az általános munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése esetén is indokolt. Ez a rendelkezés szükséges továbbá a Javaslattal megállapítani szándékozott 136. § (4) bekezdés megfelelő alkalmazhatóságához is.

A Javaslat (4) bekezdése az Európai Bíróság újabb ítélezési gyakorlatából [Bizottság kontra Egyesült Királyság (C–484/04) ügy] megismerhető érveléssel összhangban kívánja a kötetlen

munkarend alkalmazhatóságának feltételeit megállapítani. Ugyanakkor a Javaslat azt is rögzíti, hogy a munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

A Javaslat (5) bekezdése – összhangban az adott jogintézmény rendeltetésével – lehetővé kívánja tenni, hogy gyermek születése esetén az apa– függetlenül a munkaviszony kezdetének időpontjától – mindig a teljes pótszabadság tartamára mentesülhessen a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettség alól, azaz e körben ne kerüljön sor arányosításra.

A Javaslat (6) bekezdése a gyakorlati tapasztalatok alapján az egyértelmű jogalkalmazás érdekében pontosítja az Mt. rendelkezését. A Javaslat szerinti rendelkezés lényege, hogy a munkáltató– úgy köteles a szabadság kiadását biztosítani, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. E rendelkezés alkalmazása során azonban a szabadságnapok megfelelő kiadása mellett, a tizennégy egybefüggő nap szempontjából figyelembe veheti mindazokat a napokat is, amelyen a munkavállaló a szabadság kiadása nélkül is mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól.

A Javaslat (7) bekezdése pontosítja az Mt. hatályos rendelkezését és egyértelművé teszi, hogy ilyen megállapodást a felek csak az adott naptári évre köthetnek. A Javaslat emellett – annak érdekében, hogy a munkavállaló minden naptári évben legalább az alapszabadsággal megegyező időtartamra, azaz húsz munkanapra mentesüljön a munkavégzési kötelezettsége alól – felek megállapodási szabadságát, az életkor alapján járó pótszabadságra korlátozza.

A Javaslat (8) bekezdése pontosítja az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók szabadságának kiadására vonatkozó szabályokat. A munkáltató számára – a hatályos szabályozástól eltérően – ilyen esetben választást biztosít arra, hogy az adott naptári évben egyenlőtlen munkaidő–beosztás esetén is az általános szabályok szerint kívánja–e kiadni a munkavállaló számára a szabadságot. Ebben az esetben a szabadságot – a beosztás szerinti heti pihenőnap és a munkaszüneti nap kivételével – valamennyi naptári napra kell kiadni és –a beosztás szerinti munkaidőtől függetlenül a napi munkaidő alapján kell a díjazást megállapítani és a munkaidőt elszámolni.

A Javaslat egyenlőtlen munkaidő–beosztás esetén fenntartja a munkáltató számára azt a lehetőséget, hogy a szabadságot a munkaidő–beosztáshoz igazodóan adja ki és órában számolja el, illetve tartsa nyilván.

A Javaslat (9) bekezdése a betegszabadság biztosítására irányuló szabályokat pontosítja, összhangot teremtve a szabadság kiadására, a munkaszüneti napra, illetve a távolléti díjra vonatkozó szabályokkal. Fontos kiemelni, hogy a Javaslatnak a 126. § (4) bekezdésére vonatkozó szabályait a 124. § és a 146. § (4) és (5) bekezdés rendelkezéseivel együtt kell értelmezni és alkalmazni. Így a munkavállaló számára betegszabadságot kizárólag a beosztás szerinti munkaidejére kell biztosítani, illetve elszámolni.

A Javaslat (10) bekezdése [Mt. 135. §] az eltérő megállapodásokra vonatkozó előírásokat a Javaslat szerint módosuló rendelkezésekhez igazítja.

A Javaslat (11) bekezdése módosítja a havi béres munkavállalók esetében a havi bér arányos részének kiszámítására vonatkozó rendelkezéseket. Eszerint a munkavállalót havi bére az

általános munkarend szerinti munkanapok számától függetlenül, mindig azonos összegben illeti meg. [A Javaslat 156. § (1) bekezdés a) pontjára vonatkozó módosítási javaslattal összhangban, a havi bér általános jellegéből eredően ez a szabály irányadó egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is.] Ezért indokolt, hogy a szabályozás a havi bér arányos részének kiszámításakor is az általános és nem a beosztásnak megfelelő munkarend szerinti munkaidőt vegye alapul. Így az egy napra járó havi bér meghatározásánál az adott hónap általános munkarendjének megfelelő munkanap számmal kell a havi bért elosztani. Az egy órára járó havi bér megállapításánál az ilyen módon kiszámított havi alaphér egy napi összegét a munkaszerződésben megállapított napi munkaidő tartamával kell osztani. [A napi munkaidő szerződéses megállapításának hiányában az általános teljes munkaidő [92. § (1) bekezdés] az irányadó.]

A Javaslat megállapítja havi bér arányos részének meghatározásának szabályait arra az esetre is, ha a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidejét csak részben dolgozza le. Fontos kiemelni, hogy ebből a szempontból nincs annak jelentősége, hogy a munkavállaló szabadság vagy más jogcím alapján jogszerűen mentesült-e a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, de az is érdektelen, hogy erre az időre megilleti-e díjazás. Ugyanezen szabály irányadó, ha a munkaviszony az adott hónapban keletkezik, illetve szűnik meg.

A Javaslat szerinti szabály – összhangban a Javaslatnak az Mt. 156. § (1) bekezdés a) pontjára vonatkozó módosításával – a havi béres munkavállaló számára a beosztás szerinti munkaidő részben történő teljesítésének esetére –a ténylegesen ledolgozott munkaidőtől függetlenül –a havi bér általános munkarend alapján meghatározott arányos részének megfizetését írja elő. Ennek meghatározásánál a távollét tartamával kell csökkenteni az általános munkarend szerinti munkaidőt és az így fennmaradó részre kell a havi bér arányos részét kiszámítani, illetve a munkavállaló számára kifizetni. A különbséget a felek – az általános szabállyal összhangban – a munkaidőkeret lejártakor kötelesek egymással elszámolni. Értelemszerűen ugyanezen rendelkezés irányadó arra az esetre is, ha a munkaviszony az adott hónapban csak részben áll fenn. Ezzel összhangban szükséges az Mt. 95. §-ának a Javaslat szerinti kiegészítése is.

Kiemelendő az is, az Mt. 136. § az alkalmazása semmi módon nem érinti a távollét tartamára járó díjazási szabályokat.

A Javaslat (12) bekezdése által megállapított szabály a bérpótlék alapjának meghatározását a havi béres munkavállalók esetében az általános szabályoktól [Mt. 136. §] eltérően rendezi. Ennek oka az, hogy indokolatlan a munkavállaló bérpótlékát attól függővé tenni, hogy mennyi az adott havi általános munkarend szerinti munkaidő. A javasolt szabály szerint – a korábbi rendelkezésekkel összhangban – a bérpótlék összegét valamennyi hónapban azonos módon kell kiszámítani.

A Javaslat (13) bekezdése az értelmezési bizonytalanságok kizárása érdekében pontosítja a vasárnapi, illetve munkaszüneti napi munkavégzés esetén járó bérpótlékre vonatkozó szabályozást. Ezért a Javaslat rögzíti, hogy a munkavállalót vasárnapi munkavégzés esetén csak a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban elrendelt munkavégzés esetén illeti meg. Amennyiben a vasárnapi munkavégzés jogalapját a 101. § (1) bekezdésének más esete képezi a munkáltató pótlék fizetésére nem köteles. A Javaslat szerinti pontosítás azt is egyértelművé teszi, hogy ezek a bérpótlékok a munkavállalót nem csak rendes, hanem rendkívüli munkavégzés esetén is megilletik.

A Javaslat (14) bekezdése a gyakorlati jogalkalmazást segítő szabállyal egészíti ki az Mt. 143. §-ának rendelkezését és kiemeli, hogy a munkavállalót a rendkívüli munkaidőben járó ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

A Javaslat (15) bekezdése pontosítja a munkaszüneti nappal kapcsolatos díjazási szabályokat. Az általános szabályok szerint az óra és teljesítménybéres munkavállalót a munkaszüneti nap miatti keresetvesztés kompenzálására a távolléti díja illeti meg. Abban az esetben, ha a munkavállaló keresőképtelensége munkaszüneti napra esik, a távolléti díj helyett – a keresetvesztéssel egyező mértékben – csak a távolléti díj 70 %-a jár a munkavállalónak, illetve egyáltalán nem jár díjazás, ha a munkavállaló a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül. Ettől teljes mértékben független a betegszabadságra járó díjazás, amely a munkavállalónak akkor jár, ha a beosztás szerinti napon keresőképtelensége miatt nem tud munkát végezni.

A Javaslat (16) bekezdése a távolléti díjra vonatkozó szabályok módosításával összhangban módosítja meg az Mt. 147. §-át.

A Javaslat (17) bekezdése a távolléti díjra vonatkozó szabályok jogszabály-szerkesztési (kodifikációs) szempontú pontosítását tartalmazza és mindazon igények esetén, amikor a távolléti díj „mértékszabályként” szolgál, a számítás végrehajthatósága érdekében meghatározza az esedékesség időpontját.

A Javaslat (18) bekezdése jelentős adminisztrációs egyszerűsítést tartalmaz azáltal, hogy lehetővé kívánja tenni, hogy a munkáltatónak ne kelljen külön kiszámítani a távolléti díj alaphányadát, ha annak összege megegyezik az alaphérrel.

A Javaslat (19)–(20) bekezdése a teljesítménybéres munkavállalók távolléti díj számításának szabályait pontosítja.

A Javaslat (21) bekezdése az egyéb módosuló rendelkezésekre tekintettel, a távolléti díj számításakor a bérpótlékok figyelembe vételére vonatkozó rendelkezést jogszabály-szerkesztési szempontok alapján pontosítja.

A Javaslat (22) bekezdése a bér elszámolására, illetve számfejtésére vonatkozó szabályokat egyszerűsíti azáltal, hogy az adminisztrációs terhek csökkentése érdekében lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató a munkavállalót a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztassa és a munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg fizesse ki.

A Javaslat (23) bekezdése a távolléti díj számítására vonatkozó szabályok módosításával összhangban szükséges változtatásokat tartalmaz.

A Javaslat (24) bekezdése a törvénytől való eltérő megállapodás lehetőségét igazítja az egyéb módosuló rendelkezésekhez.

A Javaslat (25) bekezdése egységesíti a munkavállaló jogellenes megszüntetésével kapcsolatos anyagi igények érvényesítésére vonatkozó rendelkezéseket. Eszerint mind a

munkavállaló, mind a munkáltató egységesen, az elévülési időn belül fordulhat bírósághoz igényeik érvényesítése érdekében.

A Javaslat kiegészíti az Mt. felhatalmazó rendelkezéseit oly módon, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény rendelkezései közül hatályon kívül helyezi a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítésére vonatkozó szabályok megalkotására adott felhatalmazást és azt az Mt. 298. §-ának rendelkezései közzé illeszti be.

a 3. §-hoz

Hatályba léptető és hatályon kívül helyező rendelkezéseket tartalmaz, valamint megjelöli az Mt. azon rendelkezéseit, amelyeket a megfelelő felkészülési idő, illetőleg az évközi hatálybalépéssel összefüggő adminisztrációs terhek elkerülése érdekében 2014. január 1-jétől kell alkalmazni.

a 4. §-hoz

Átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.