



Díjmentes Szakmai kiadvány



www.adosziget.hu

*Részlet az Adó Sziget Klub
Havi Kiadványából*

**Változások a Munka Törvénykönyvében
2011. augusztustól, illetve 2011. decembertől**



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

Jelen díjmentes kiadvány az Adó Sziget Klub havi szakmai kiadványából egy témakör kiemelése. Azért bocsátjuk az Ön rendelkezésére, hogy betekintést nyerjen az Adó Sziget Klub szolgáltatásainak egyikébe. Ha Ön szeretne folyamatosan szakmai ismereteket kapni igen kedvezményes áron, akkor az Adó Sziget Klub Önnek lett kitalálva!

2011. augusztusi akciónk:

Ajándék Elektronikus Szakkönyv minden új Adó Sziget Klub megrendeléshez!

2011. augusztusi akciónk keretén belül minden új Adó Sziget Klub tagunknak ajándék Elektronikus Szakkönyvet adunk ajándékba, mely tartalmazza a 2011. augusztusi törvényváltozásokat is. A szakkönyv címe:

Időben készülünk fel a munkaügyi ellenőrzésekre!

<i>Szolgáltatás típusa</i>	<i>Nettó ár</i>
Adó Sziget Klubtagság Féléves Alap szolgáltatása	24.200,- / félév
Adó Sziget Klubtagság Éves Alap szolgáltatása	34.200,- / év
Adó Sziget Klubtagság Éves Prémium szolgáltatása	42.200,- / év

[Tekintse meg ajánlatunkat! Kattintson ide!](#)

Vagy telefonáljon: 06 20 9212565

**Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565**

Adó Sziget Klub

NewCommentor Gazdasági Kiadó, Oktató és Tanácsadó Kft.

www.commentor.hu

www.adosziget.hu

adosziget@adosziget.hu



Változások a Munka Törvénykönyvében

Kollektív szerződéshez kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől)

A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek a miniszternek a megkötést követő harminc napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást teljesíteni. 2011. augusztus 1-jétől az adatszolgáltatás elektronikus úton teljesíthető, mégpedig a Kormány hivatalos tájékoztató honlapján és a kormányzati portálon közzétett elektronikus adatlapon keresztül.

Üzemi tanácshoz kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől)

Míg eddig az üzemi tanácsot, illetve az üzemi megbízottat 3 évre lehet megválasztani, 2011. augusztus 1-jétől ez az időtartam növekedett, így 5 évre választható meg mind az üzemi tanács, mind az üzemi megbízott.

Szakszervezetekhez kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. december 1-jétől)

Ha a munkáltatónál üzemi tanács nincs, úgy a munkáltató köteles tájékoztatni a szakszervezetet a következőkről:

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány



www.adosziget.hu

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából

- legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint
- a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,
- legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző, valamint 2011. december 1-jétől a kölcsönzött munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről is

Próbaidőhöz kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől)

A próbaidő hossza alpból harminc nap, ahogy eddig is volt és ez nem is változik. Ami szintén változatlan, hogy a felek, illetve a kollektív szerződés ennél rövidebb időszakot is kiköthetnek. Lehetőség van arra továbbra is, hogy a felek hosszabb próbaidőt kössenek ki, ami nem lehet több, mint három hónap. 2011. augusztus 1-jétől viszont kollektív szerződésben akár 6 hónapos próbaidőt is lehet kikötni, szemben a korábban szabályzott legfeljebb 3 hónappal szemben.

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Teljes munkaidőhöz kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől)

A törvény lehetőséget ad arra, hogy a munkavállaló és munkáltató a napi nyolc, illetve heti 40 óránál rövidebb időben határozza meg a munkavállaló teljes munkaidejét. Abban az esetben, ha heti 36 óras rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a következő bekezdés szerint, legfeljebb egy éves határozott időtartamra a munkaidő mértékének a felemeléséről.

Ennek az emelésnek a mértéke a következők szerint történhet. A törvény szerinti teljes munkaidő mértéke és a szerződés szerinti rövidebb teljes munkaidő mérték – legfeljebb a rövidebb teljes munkaidő megállapításának napjától a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás hatálybalépésének napjáig tartó időtartamra számított – különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg. A munkaidő megemelésére legkésőbb a rövidebb munkaidő megszűnésének napjától számított harmadik hónap első napjától kerülhet sor.

Fontos tudnunk, hogy a munkáltató a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás időtartama alatt nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy csoportos létszámcsökkentés szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje jelen vonatkozásban a heti negyven óránál hosszabb.

Nagyon fontos ismernünk azt az előírást, hogy a fenti bekezdésben

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes, illetve szintén jogellenes a fentiekben leírt teljes munkaidőnél magasabb munkaidő megállapítása. Az ilyen jogellenes foglalkoztatás esetén a szabályozásokat meghaladó munkaidőre, a munkáltató az erre az időre járó munkabér háromszorosának megfelelő összegű átalány-kártérítést köteles a munkavállaló részére megfizetni. Ebből következik, hogy nagyon oda kell figyelni, ha ezt a lehetőséget alkalmazzuk, mint munkáltató, hogy figyelemmel legyünk a fentiekbe leírt korlátozásokra.

Most pedig nézzük meg, hogy a dolgozó díjazását miként befolyásolja, ha alkalmazzuk a munkaidő növelésének lehetőségét jelen szabályozások szerint. Ez alapján a munkavállaló személyi alapbérét nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke jelen szabályozások szerint heti negyven óránál hosszabb. Az órabérrel díjazott munkavállaló órabértétét pedig arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe vennünk.

Szabadsághoz kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől)

Rendes szabadság

Jól tudjuk, hogy a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

A munkavállalónak lehetősége van szüneteltetni a munkaviszonyát. Bizonyos esetekben erre az időszakra is kell szabadságot figyelembe

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

vennünk. Így a munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

- a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;
- b) a szülési szabadság tartamára;
- c) a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára (ennek mértéke augusztus előtt egy év volt);
- d) a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;
- e) a tartalékos katonai szolgálat idejére, és
- f) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

Amint látjuk a c) pontban leírt munkaviszony szüneteltetése esetében 2011. augusztustól csökkent az az időszak, melyre szabadságot figyelembe kell vennünk.

Szabadság kiadása

A szabadság kiadására vonatkozó változásokban mind a munkavállaló, mind a munkaadó érdekeit figyelembe vevő módosításokat is találhatunk. A változások nem gyökeres változtatások, mindettől függetlenül fontos azokat tudnunk, így ezeket az alábbiakban részletezzük.

Változatlan előírás, hogy a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Azonban lehetőség volt következő évre átvinni a ki nem adott

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

szabadságot különböző törvény által indokolt esetben. Ilyen amikor a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül kiadható és így átvihető következő évre a szabadság. Ez a szabályozás azonban kibővült 2011. augusztustól figyelembe véve a munkavállalók érdekeit, miszerint ha az akadályoztatás időtartama egybefüggően a 183 napot elérte vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 183 napon belül kell kiadnia a munkáltatónak a szabadságot a munkavállaló részére.

Munkaadó érdekeit, pontosabban a munkaadó rendkívüli gazdasági helyzeteinek lehetőségét is figyelembe vevő módosítás pedig a következő. A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Ez eddig is így volt, viszont 2011. augusztustól új rendelkezés, miszerint

Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban – a felek eltérő megállapodása hiányában – ebben az esetben is megilleti a munkavállalót naptári évenként legalább egyszer legalább tizennégy összefüggő naptári nap távollétet biztosító szabadság.

Szabadság pénzbeni megváltása

Míg korábban a munkaviszony megszűnésekor, illetve sorkatonai szolgálatra való behíváskor lehetett a ki nem adott szabadságot pénzben megváltani, addig 2011. augusztustól megszűnik az utóbbi eset, illetve

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

újabb lehetőségek léptek életbe a következők alapján.

A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani.

Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet.

Fizetés nélküli szabadsághoz kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől)

A munkavállalót bizonyos esetekben fizetés nélküli szabadság illeti meg. Ilyenek például a következők:

- a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;
- b) a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

2011. augusztustól, abban az esetben, ha a munkavállaló a fenti bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

munkavállaló a fizetés nélkül szabadság kezdetétől számított

- a) hat hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb harminc nap,
- b) hat hónap elteltével vagy azt követően kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb hatvan nap elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.

Munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó előírások változása (Változás 2011. augusztus 1-jétől és 2011. decembertől)

Új fogalmak

A törvénymódosítás a korábbi fogalmakhoz újabb fogalmakat vezetett be annak érdekében, hogy minél jobban definiálva legyen a munkaerő-kölcsönzéshez kapcsolódó szabályozások. Ezek a fogalmak a következők:

Munkaerő-kölcsönzés: az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

Kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja (a továbbiakban: kölcsönbeadó).

Kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:

06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány



www.adosziget.hu

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából

munkavállalót ideiglenesen foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

Kölcsönzött munkavállaló: a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, aki felett a kikölcsönzés időtartama alatt a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és az őt ideiglenesen foglalkoztató kölcsönvevő megosztva gyakorolja, illetve teljesíti.

Kikölcsönzés ideiglenessége: a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló által – a kölcsönvevőnél elvégzendő munka jellegére, a munkakörülményekre, a felek korábbi nyilatkozataira, a felek között fennálló munkaviszonyból fakadó jogokra és kötelezettségekre tekintettel – megállapodásában meghatározott, legfeljebb öt évig terjedő időtartam. Vita esetén a kölcsönbeadót terheli a bizonyítási teher a munkaerő-kölcsönzés ideiglenessége tekintetében. Ilyenkor a kölcsönzési időtartam megállapítása során a kölcsönzött munkavállalónak azonos kölcsönvevőnél az előző foglalkoztatása megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzése időtartamát egybe kell számítani, függetlenül attól, hogy a kölcsönzés ugyanazon vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult-e meg

Ki lehet kölcsönbeadó?

Bővült **2011. augusztustól** a kölcsönbeadók köre a következők szerint:

Kölcsönbeadó lehet

- a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat (ez új rendelkezés augusztustól), vagy
- b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány



www.adosziget.hu

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából

gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

EGT-állam: az Európai Unió tagállama és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes, Magyar Köztársaságon kívüli más állam, továbbá az az állam, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás tekintetében az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez.

Kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó előírások a kölcsönvevő vonatkozásában

Míg jelenleg a törvény általánosan előírta, hogy a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, addig **2011. decembertől** ez az előírás a következőknek megfelelően szűkült:

A kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás teljes időtartama alatt

- a) a terhes és szoptató nők védelme,*
- b) a fiatal munkavállalók védelme,*
- c) a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok,*
- d) a munkabér összege és védelme, valamint*
- e) az egyenlő bánásmód követelménye*

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából

vonatkozásában a kölcsönvevőre – jogszabály vagy kollektív szerződés alapján – irányadó rendelkezéseket kell alkalmazni.

Mikor semmis a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti megállapodás?

Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás,

- a) ha a felek a 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással, (ez jelenleg is így van)
- b) ha a munkaviszony megszűnése, megszüntetése után a kölcsönvevővel történő munkaviszony-létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő. Nem minősül e törvény alapján korlátozásnak az olyan megállapodás, amely alapján, ha a kölcsönzés megszűnésétől számított három hónapon belül a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevővel munkaviszonyt létesít, a kölcsönbeadó részére a kölcsönvevő díjazást fizet. (Ez új rendelkezés lesz **2011. december 1-jétől.**)

2011. december 1-jétől a kölcsönvevőknek

- a) a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről,
 - b) a betöltetlen álláshelyekről
- a nála működő üzemi tanácsot, illetve képvislettel rendelkező szakszervezetet rendszeresen, de legalább félévente egy alkalommal, valamint a nála foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókat folyamatosan a helyben szokásos módon tájékoztatnia kell.

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány



www.adosziget.hu

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából

Szintén figyelniük kell arra december 1-jétől, hogy a kölcsönzött munkavállalók számára biztosítani kell különösen a kölcsönvevőnél a szociális juttatásokhoz való hozzáférés kapcsán az egyenlő bánásmód érvényesülését, valamint a kölcsönbeadó által biztosított szociális juttatásokhoz a kikölcsönzések közötti időtartam alatti hozzáférést.

2011. augusztustól számos további munkaügyi területű törvény változott, módosult. Ha Ön szeretne egy folyamatos szakmai partnert és tájékoztatást, tekintse meg kedvező ajánlatunkat:

Adó Sziget Klubtagságról és aktuális akciónkról részletesen a következő oldalakon olvashat, illetve [honlapunkon](#).

Bízunk benne, hogy hamarosan Ön is tagja lesz az Adó Sziget Szakmai Klubnak!



Díjmentes Szakmai kiadvány

*Részlet az Adó Sziget Klub
Havi Kiadványából*



www.adosziget.hu

Adó Sziget Klubról

Bővebben szakmai online szolgáltatásunkról: www.adosziget.hu

Adó Sziget Klubtagságunk keretében a következőket nyújtjuk Önnek:

Folyamatos szakmai tájékoztatást

- Havonta megjelenő szakmai elektronikus kiadvány bérszámfejtés és könyvelés témakörökben
- Online kiemelt szakmai írások az Adó Szigeten* hétről-hétre

Jogszabályváltozás figyelést

- Havi elektronikus jogszabályváltozás összesítő
- Online jogszabályfigyelő hétről-hétre az Adó Szigeten*

Online iratgyűjteményt

- Online munkaügyi és számviteli alap iratgyűjtemény az Adó Szigeten*

Elektronikus Szakkönyv

- Elektronikus szakkönyvek, melyek letölthető az Adó Sziget honlapunkról Jelenlegi szakkönyvek:
 - Munkaügy-Adó-Járulék Elektronikus Szakkönyv
 - Egészségbiztosítási ellátások Elektronikus Szakkönyv

10% kedvezményt további termékeinkből, szolgáltatásainkból

- Minden Adó Sziget Klubtag tagsága alatt 10% kedvezményben

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565



Díjmentes Szakmai kiadvány

Részlet az Adó Sziget Klub Havi Kiadványából



www.adosziget.hu

részesül valamennyi képzésünk, szakkönyvünk, illetve egyéb termékünk árából. További részletek termékeinkről: www.commentor.hu

*Adó Sziget – www.adosziget.hu

Bővebben szakmai online szolgáltatásunkról: www.adosziget.hu

Szolgáltatás fajtája	Szolgáltatás nettó díja
Adó Sziget Klub Alap Féléves szolgáltatás	24.200 Ft / félév
Adó Sziget Klub Alap Éves szolgáltatás	34.200 Ft / év
Adó Sziget Klub Prémium Éves szolgáltatás	42.200 Ft / év

2011. augusztusi megrendelése esetén Elektronikus Szakkönyvet adunk ajándékba!

**Ajándék Elektronikus Szakkönyv:
Időben készüljünk fel a munkaügyi ellenőrzésre!**

A szakkönyv tartalmazza a 2011. augusztusi munkaügyi ellenőrzésekhez kapcsolódó törvényváltozásokat is!

Megrendeléshez kattintson ide: www.adosziget.hu

Amennyiben még több szakmai írást, publikációt szeretne, keressen minket telefonon:
06 20 9212565

Adó Sziget Klub

NewCommentor Gazdasági Kiadó, Oktató és Tanácsadó Kft.

www.commentor.hu

www.adosziget.hu

adosziget@adosziget.hu