

**ÖSSZEFOGLALÓ A MUNKA
TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL SZÓLÓ 2012. ÉVI
I. TÖRVÉNY („MUNKA
TÖRVÉNYKÖNYVE”) 2013. AUGUSZTUS
1-JÉTŐL HATÁLYBA LÉPŐ
MÓDOSÍTÁSAIRÓL**

Az alábbiakban foglaljuk össze a Munka Törvénykönyve 2013. augusztus 1-jétől hatályos legfontosabb módosításait („Módosítás”).

Jelen összefoglalóban leírtak nem tekinthetők tanácsnak és nem használhatók fel hivatkozásként semmilyen eljárásban. További kérdések esetén forduljon a Bán, S. Szabó & Partners Ügyvédi Irodához (1051 Budapest, József nádor tér 5-6., telefon: + 36 1 266 3522, e-mail: office@bansszabo.hu).

1. Munkaviszony megszüntetés

A Módosítás – összhangban az Európai Bíróság ítélezési gyakorlatával, a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók védelme érdekében – rögzíti, hogy önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló a sajátos munkaidő beosztást lehetővé tevő külön megállapodást felmondja (ami pl. lehetővé teszi a napi 24 vagy a heti 72 órás munkavégzést készenléti jellegű munkakörben) nem szolgálhat alapul a munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi megszüntetéséhez. Egyéb, nem ezzel összefüggő okból természetesen lehetséges a felmondás.

2. Munkaidő

A Módosítás szerint munkaidőkeret hiányában is alkalmazni kell azon szabályokat, mely szerint a munkaviszony megszűnésekor a munkavállalóval el kell számolni az esetlegesen az előírtnál több vagy kevesebb munkaidő teljesítése esetén. Így tehát pl. ha a munkavállaló munkaviszonya hónap közben szűnik meg és az előírt munkaidőnél az adott hónapban időarányosnál

**SUMMARY ABOUT THE AMENDMENTS
OF ACT 1 OF 2012 ON THE LABOR CODE
(THE “LABOR CODE”) WITH EFFECT OF
AUGUST 1, 2013**

We hereby summarize the most important amendments of the Labor Code applicable from August 1, 2013 (the “Amendment”).

This summary does not qualify as an advice and cannot be used as reference in any proceedings. For further information please contact to Bán, S. Szabó & Partners Law Office (1051 Budapest, József nádor tér 5-6., phone: + 36 1 266 3522, e-mail: office@bansszabo.hu).

1. Termination of employment

The Amendment, in accordance with the practice of the European Court of Justice, in order to protect the standby employees, confirms that the sole fact that the employee terminates an agreement making possible special working order (e.g., permitting the daily 24 hours or weekly 72 hours working time in standby position), cannot be the lawful cause of termination of employment by the employer. Termination for other lawful causes that are not in connection with this issue, is still possible.

2. Working time

The Amendment provides that in the lack of working time frame, the rules applicable to the settlement of the working time are applicable, so in case the employee worked less or more than his proportional working time, settlement with the employee is required. As an example if the employee’s employment terminated during the month and he worked less than the proportional

kevesebbet dolgozott, úgy a munkáltató követelheti a különbség megtérítését, melyet a munkavállaló munkabéréből levonhat.

3. Munkarend

A Módosítás az Európai Bíróság újabb ítélezési gyakorlatával összhangban [Bizottság kontra Egyesült Királyság (C484/04.) ügy] pontosítja a kötetlen munkaidő fogalmát. Eszerint a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. Ezen pontosított szabály 2014. január 1-jén lép hatályba.

4. Apának járó szabadság

A Módosítás szerint az apának a gyermek születése esetén öt munkanap pótszabadság abban az esetben is teljes egészében jár, ha munkaviszonya év közben kezdődött. Így ennél a szabadság típusnál az éves szabadság arányosításának általános szabálya nem alkalmazandó (pl. ha novemberben kezdődött a munkaviszonya, akkor is jár a teljes öt munkanap az adott évre, ha a gyermek november vagy december hónapban született).

5. Szabadság kiadása

A Módosítás akként pontosítja a szabadság kiadásának szabályát, hogy a szabadságot úgy kell a munkavállalónak kiadni, hogy évente egy alkalommal legalább 14 napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. Ezen 14 nap egybefüggő időszak számítása során csak a kiadott szabadnapok, a heti pihenőnapok és a

working time in the given month, the employer may claim the reimbursement of the difference and this can be deducted from the employee's salary.

3. Working order

The Amendment, in accordance with the most recent practice of the European Court of Justice [Commission vs. United Kingdom (C484/04.) case], clarifies the definition of the flexible working time. According to this the employer, with respect to the own organization of the work, may delegate in writing the right to schedule the working time to the employee. The fact that certain parts of the works are performed by the employee in given time or period because of the special nature of the work, does not affect the nature of the flexible working time. This particular amendment comes into effect on January 1, 2014.

4. Paternity leave

According to the Amendment, the five working days' paternity leave is due to the employee as a whole even in case the employment started in the course of the year. So at this particular type of vacation the general proportionality rule of the annual leave is not applicable (e.g., if the employment started in November, the full five days leave is due to the employee for the given year if the child was born in November or December).

5. Giving out the vacation

The Amendment clarifies the rules of giving out the vacation days to the employee in a way that at least one occasion in a year the employee should be released from work performance and standby obligation for at least a 14 days' period. During the calculation of this 14 continuous days' period only the given out vacation days, the weekly rest days and the public holidays might be taken into

munkaszüneti napok vehetők figyelembe. A felek természetesen eltérően is megállapodhatnak és a munkavállaló kérheti, hogy neki inkább több részletben, ne pedig egybefüggő 14 napban adják ki a szabadságot.

A Módosítás pontosítja a szabadság kiadásának szabályát, mely a munkanapokra adható ki. A Módosítás a munkáltató számára választást biztosít arra az esetre, hogy egyenlőtlen munkaidő beosztás esetében is az általános szabályok alapján kívánja-e a munkavállaló számára kiadni a szabadságot. Ez esetben a beosztás szerinti munkaidőtől függetlenül kell a szabadságra járó díjazást elszámolni. Azonban a munkáltató számára az a lehetőség is fennmarad, hogy a szabadságot a munkaidő-beosztáshoz igazodóan adja ki és órában számolja el, illetve tartsa nyilván.

Egyenlőtlen munkaidő beosztás szerint a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő beosztás szerinti heti pihenőnapokat és munkaszüneti napokat. Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a szabadság úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő beosztással azonos tartamra mentesül a munkavégzési, illetve rendelkezésre állási kötelezettség alól. Ez utóbbi esetben a szabadságot órában és nem napban kell nyilvántartani. Ugyanezeket a szabadság kiadási szabályokat kell alkalmazni a betegszabadság kiadásánál is.

6. Havi bér arányos részének kiszámítása

A munkavállalót havi bére az általános munkarend szerinti munkanapok számától függetlenül, mindig azonos összegben illeti meg. Így az egy napra járó havi bér összegét az adott hónap általános – tehát nem a beosztás szerinti – munkarend alapulvételével kell meghatározni. Az egy órára jutó munkabér meghatározásánál pedig az így kapott összeget osztani kell a munkaszerződés szerinti napi munkaidő

account. The parties, however, may agree otherwise and the employee may request to give out the vacation days in more installments instead of the 14 continuous days.

The Amendment clarifies the rules of giving out the vacation days, which can be given out only for working days. The Amendment provides choice to the employer whether in case of unequal working schedule the employer wishes to give out the vacation days under the general rules. In this case the remuneration due to the vacation days must be settled regardless of the actual work schedule. It is, however, further possible for the employer to give out, calculate and settle the vacation days according to the actually performed work schedule.

In case of unequal work schedule all days of the week qualify as working day, except the daily rest days and public holidays. In case of unequal work schedule the vacation may be given out in a way that the employee is released from work performance for the same period of work schedule. In this latter case the vacation must be kept in hours and not in days. These rules are applicable to the giving out of the sick leave as well.

6. Calculation of the proportional part of the monthly wage

The employee is entitled to the same amount of his monthly wage regardless of the number of the working days he worked according to his work schedule. So the daily wage of the employee must be calculated based on the general monthly working order and not according to the actually scheduled and performed working order. The hourly working wage should be calculated by dividing this amount with the daily working time

tartamával.

7. A bérpótlékok számításának alapja

A Módosítás a bérpótlék számítási alapját minden hónapban azonos módon rendeli el meghatározni, függetlenül attól, hogy mennyi az adott havi általános munkarend szerinti munkaidő. A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára jutó munkabére. Ennek kiszámítása úgy történik, hogy a havi alaphér összegét általános teljes munkaidő esetén 174 órával, részmunkaidő vagy az általánostól eltérő munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell osztani.

8. Vasárnapi munkavégzés

A Módosítás pontosítja a vasárnapi munkavégzésre járó 50%-os bérpótlék fizetésének esetkörét. Eszerint nem jogosult bérpótléokra az a munkavállaló, aki munkaköre alapján számíthat a rendszeres vasárnapi munkavégzésre. Vasárnapi munkavégzésért 50%-os bérpótlék kizárólag többműszakos tevékenység esetén, készenléti jellegű munkakörben, vagy a kereskedelemben foglalkoztatott munkavállalók esetén jár. Felhívjuk a figyelmet, hogy a többműszakos tevékenység azt jelenti, ha a munkáltató heti üzemelési ideje meghaladja a 80 órát. A Módosítás azt is rögzíti, hogy bármely rendkívüli munkavégzés (túlmunka) esetén is jár a vasárnapi munkavégzésre az 50%-os bérpótlék.

9. Keresőképtelenség munkaszüneti napon

A Módosítás rögzíti, hogy ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj 70%-a jár. Ha a munkavállaló a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben részesül, a munkavállaló részére a munkáltatótól egyáltalán nem jár díjazás.

according to the employment contract.

7. The base of calculation of the wage allowances

The Amendment provides that the base of the wage supplement should be calculated in the same way in each month regardless how much is the actual working time in the given month. The base of the calculation is the hourly wage of the employee. The calculation should be made in a way that in case of general working order the monthly wage has to be divided with 174 hours, or, in case of part time or special working time, the proportional part of 174.

8. Work on Sunday

The Amendment clarifies the scope of the 50% wage supplement due to the employees for work on Sunday. According to this rule no wage supplement is due to the employee who, based on his general work schedule, may expect regular work on Sunday. The 50% wage supplement is due to the employee only in case of working in more shifts, in case of standby work and for employees working in commercial sphere. We note that the work in more shifts means that the employer's operation exceeds 80 hours in one week. The Amendment confirms that in case of any overtime work the 50% wage supplement is due on Sunday as well.

9. Sickness on public holiday

The Amendment confirms that in case the employee is sick (unable to perform work) on public holiday, he is entitled to the 70% of his absentee leave. In case the employee is entitled to sick payment from the social security authority, the employee is not entitled to any payment from the employer.

10. Bérpótlék állásidőben

Ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő), a munkavállalót az alapbérén felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bárpótlékre lett volna jogosult.

11. Távolléti díj számítása

A Módosítás szerint a távolléti díjat az esedékesség időpontjában érvényes alapbér és pótlékátalány, továbbá az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell kiszámítani. Az esedékesség időpontja a távollét kezdő időpontja, végkielégítés esetén pedig a munkáltatói felmondás közlésének időpontja, egyéb esetben a munkaviszony megszűnésének az időpontja. Teljesítménybérezés esetén a távolléti díj számításakor az alapbért figyelmen kívül kell hagyni.

A távolléti díj számításakor a vasárnapi pótlékot akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló a rá irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett, a műszakpótlékot és az éjszakai pótlékot pedig akkor, ha ugyancsak az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje 30%-ában műszak- vagy éjszakai bérpótlékre jogosító munkát végzett.

12. Munkabér elszámolás módosítása

A Módosítás az adminisztrációs és bérszámfejtési munkák egyszerűsítése érdekében lehetővé teszi, hogy ha a munkabér elszámolás módosítása az elszámolást követően bekövetkező ok miatt szükségessé válik, úgy a tárgyhónapra vonatkozó munkabér elszámolás módosításáról a munkavállalót legkésőbb a következő havi

10. Wage supplement in case of downtime

In case the employer cannot provide work to the employees (downtime), the employee is entitled to wage supplement in addition to his base wage if he would have been entitled to wage supplement according to his work schedule.

11. Calculation of the absentee leave

According to the Amendment, the absentee leave should be calculated based on the base wage and the wage supplement lump sum applicable at the due date of payment, furthermore, based on the performance wage and wage supplement paid in the last six months before the due date of payment. The due date of payment means the first day of the absence or in case of severance pay the date of disclosing the termination notice, or in other case at the date of termination of the employment. In case the employee receives performance wage, when calculating the absentee leave, the base salary should not be taken into account.

When calculating the absentee leave, the Sunday wage supplement should be taken into account if the employee performed work at least in 1/3 of the Sundays according to his work schedule in the relevant period, while the shift and night supplement should be taken into account if the employee performed work at least in 1/3 in a time frame when he was entitled to shift and night allowance in the relevant period.

12. Amendment of the salary settlement

The Amendment, in order to simplify the administration and payroll services, makes possible that if the amendment of the wage supplement becomes necessary for a cause occurred after the time of the settlement of the salary, the employee must be notified about this amendment at the next wage settlement and the

munkabér elszámolásnál tájékoztatni kell és a munkabér különbözetet ekkor ki is kell fizetni. Ha tehát pl. a munkáltató a teljesített túlmunkát csak a tárgyhónapot követően összesíti, lehetőség van arra, hogy az erre vonatkozó elszámolás és kifizetés a következő havi munkabér elszámolással és kifizetéssel együtt történjen meg.

13. Munkavállaló havi bére

A Módosítás rögzíti, hogy a havi béres munkavállaló esetén a havi munkabér egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén független a beosztás szerinti munkaidőtől, a munkavállaló mindig a havi bér összegére jogosult, akár többet, akár kevesebbet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőhöz képest. A különbözetet a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végén kell a feleknek elszámolniuk.

14. Munkaügyi igény érvényesítése

A Módosítás megváltoztatja a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igényérvényesítési határidőt, ha a munkavállaló a munkaviszonyt szerződésszegésre alapított azonnali hatályú felmondással vagy a munkáltató személyében bekövetkezett változás esetén mondja fel. Ez esetben a munkáltató az elévülési időn belül fordulhat bírósághoz, ami három év. Egyéb esetekben a keresetindításra továbbra is 30 nap áll rendelkezésre.

Ha a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésével kapcsolatos megállapodást támadja meg valamelyik fél, akkor a megtámadást a másik féllel közölni kell, és ha azt a másik fél 15 napon belül nem fogadja el, vagy arra nem válaszol, akkor az igényt a megtámadás eredménytelenségétől számított 30 napon belül kell a bíráságnál előterjeszteni.

wage difference has to be paid at the same time. As an example if the overtime is summarized by the employer only following the given month, it is possible that the settlement and payment of this overtime is made at the next monthly settlement and payment.

13. Monthly wage of the employee

The Amendment confirms that in case the employee works for a monthly wage, his monthly wage is independent from his monthly work schedule, he is entitled to the same amount of monthly wage regardless whether he worked more or less than the general monthly working time. The difference should be settled by the parties at the end of the working time frame or other settlement period.

14. Enforcement of labor law claim

The Amendment amends the deadline to initiate labor law claim in case the employee terminates his employment with immediate effect termination for the breach of the employment obligations or in case of terminating his employment during the transfer of undertakings (TUPE) provisions. In this case the employer may turn to the court within the general three years statute of limitation period. In other cases the parties still have 30 days to file claim against the other party.

If a party challenges the mutual consent termination agreement, this challenge has to be communicated to the other party and if the other party does not accept it within 15 days or does not respond, then the claim must be filed with the court within 30 days following the unsuccessful challenge.

Jelen hírlevélben számos olyan kérdés szerepel, melynek pontos értelmezését a gyakorlat fogja kialakítani, így ezek függvényében a jelen összefoglalóban leírtak felülvizsgálata válhat szükségessé.

There are several items in this newsletter that will be interpreted differently depending on the actual practice, therefore, the statements made in this summary might need revision.

. Bán, S. Szabó & Partners Ügyvédi Iroda

1051 Budapest, József nádor tér 5-6.

e-mail: office@bansszabo.hu

web: www.bansszabo.hu

Tel.: + 36 1 266 3522

Fax: + 36 1 266 3523