

# HR

**Plusz** munkaerőhiány,  
stratégia, üzlet, jövő

**jobline**

HR-PIAC  
NAGY  
VÁLTÁSOK

2018

**hvg** KIADVÁNYOK  
Árca: 995 Ft

**KEREKASZTAL**  
A jövő vezetői

**LOVASI ANDRÁS**  
Fél évszázad

**MUNKAJOG**  
Online és offline



**IPARÁGI KÖRKÉP**

**MEGSZEREZNI  
ÉS MEGTARTANI**



2018/2

Szakmai partner: **hvg** HR CENTER  
toborzás · hr branding · edukáció

# Ötéves az új Munka Törvénykönyve

■ szerző: Kutasi Judit

Rugalmasabb, kiegyensúlyozottabb szabályozást és a vitás jogeseteket komplexitásában kezelő új bírósági gyakorlatot hozott létre fél évtized távlatában a 2012-ben megalkotott új Munka Törvénykönyve (Mt.). S bár a kódex azóta is folyamatosan változik, csiszolódik, stabilitása nem kérdőjelezhető meg. Érdekes jogesetek és magyarázatuk – két munkajogásztól, első kézből.



*Az új Mt. egy stabil, jól sikerült jogszabály*

Legutóbb, a HR Pluszban arról számoltunk be, hogy több évtizednyi nyugalmi állapot szűnt meg azáltal, hogy a jogalkotó húsz év után újraszabta a munka világát. A törvénykezés ezzel persze nem ért véget, hiszen a gyakorlat újabb és újabb változásokat generál. Ezúttal arról kérdeztünk két munkajogi szakembert, dr. Bognár Évát, a Lakatos, Köves és Társai Ügyvédi Iroda munkajogi csapatának vezetőjét és dr. Rátz Gyulát, az iroda társasági jogi ügyvédjét, munkajogászt, hogy milyen változásokat kényszerített ki az utóbbi öt évben az új Mt., azaz a 2012. évi I. törvény.

## *Őnök szerint van még szükség ráncfelvarrásra?*

Dr. Bognár Éva: Öt évvel ezelőtt vállalati oldalról részt vettem a készülő új Mt. véleményezésében, és összességében azt mondhatom, hogy az elsődleges cél, azaz a feleknek több rugalmasságot engedő szabályozás mindenképpen megvalósult. Az elmúlt években a bíróságok szemléletmódja is valamelyest átformálódott: már nem elsősorban a minden körülmények között védelemre szoruló munkavállalót látják maguk előtt, hanem komplexitásában kezelik az ügyeket. Kifejezetten érdekes változás továbbá, hogy míg a munkavállalók korábban inkább fordulhattak tét nélkül a bírósághoz, ma viszont már együttesen milliókra is rúghat az illeték és a perköltség, amit meg kell téríteniük, ha elvesztik a pert jelenlegi vagy korábbi munkáltatójukkal szemben.

## *Ezek szerint nem beszélhetünk már a korábbi „munkavállaló-barát” szabályozásról?*

Dr. Bognár Éva: A szabályozásban ma már inkább a kiegyensúlyozottság dominál. Jó példa erre a kismamák helyzete, akiket korábban

a gyerek hároméves koráig teljes felmondási védelem illetett meg, most már – ha visszajönnek dolgozni – vannak határai a védelemnek.

### **Voltak nagyobb horderejű változások 2017-ben?**

**Dr. Rátz Gyula:** Sokkal inkább a kódex folyamatos fejlődéséről beszélhetünk, mintsem nagy változásokról az elmúlt években. Megállapíthatjuk, hogy az új Mt. egy stabil, jól sikerült jogszabály, ugyanis az elmúlt öt évben nem történtek nagymértékű módosítások. A bírói gyakorlat ugyanakkor jelentősen átalakulni látszik.

### **Ez azt jelenti, hogy a munkaügyi bíróságok egyöntetűen változtak, vagy inkább bírója válogatja?**

**Dr. Bognár Éva:** A régi jogszabályokhoz már nyilván nem ragaszkodnak a bíróságok, ugyanakkor a keretek és a korábbi gyakorlat gyakran mérvadó maradt. Mi, ügyvédek – a Lakatos, Köves és Társai Ügyvédi Irodánál – mindig bírói fejjel is gondolkozunk a tanácsadás kapcsán: mi az, amit meg lehet állapítani, és

### **NÉVJEGY:**

Az 1990-es évek eleje óta működő Lakatos, Köves és Társai Ügyvédi Iroda egyike a legnagyobb ügyvédi irodáknak. Ügyfeleik többsége Magyarországon aktív nemzetközi cég, de megbízásaik jelentős része származik külföldi partner ügyvédi irodáktól is. Angol, német és japán nyelven is dolgoznak. A gazdasági jog teljes területét lefedik. A közel negyvenöt fős iroda egyik fontos szakterülete a munkajog, amelyet nyolcfős jogászcsoporttal látnak el. A munkajog minden területét felölelő tudással és gyakorlattal rendelkeznek, beleértve például a vezetők munkaszerződéseit, üzemi tanácsokkal megállapodást, európai munkajogi és cégvásárlásokhoz kapcsolódó intézkedések, valamint átszervezések levezénylését.

mit kockázatunk. Meddig érdemes elmenie a munkáltatónak egy közös megegyezés tárgyalása kapcsán, mi az, amit felajánlhat a munkavállalójának, vagy milyen kockázatot vállal felmondás esetén? Összességében az eddigi eseteinket nézve azt tapasztalom, hogy egyértelműen korrekt a bíróságok hozzáállása az egyes munkáltatói intézkedésekhez.

HIRDETÉS

## **VADNYUGATI ÉLMÉNY ITTHON**

A Tordasi Élményfalu, Magyarország egyik legnagyobb, egyedülálló szórakoztató központja csupán tizenöt percnyi autódútra van Budapeستől. Itt mindenki megtalálja a maga szórakozását, legyen szó egy szilaj rodeó-bika megülésétől vagy a 8 méteres magasságban futó kalandpályák megmászásának egyikéről.

A park egyaránt ideális családi kikapcsolódások, céges csapatépítő tréningek, vállalati vacsorák, konferenciák és óriás rendezvények megtartásához.

A létesítmény területén szórakoztató játékok: lézerharc labirintusok, jelmezbeöltés, szabadulósobák, westernfilm-forgatás, rodeó-bika, íjászat, céllövölde, vadnyugati párbaj, patkóhajítás, hordólovaglás, indiánsátrak, kézműves foglalkozások várják a látogatókat.

A kulináris élvezetek kedvelői sem maradnak élmények nélkül, ugyanis a 70 fős csárda házias ízei mellett a 200 fős, téliesített grillterasz és a 200 fős, nádfedeles terasz finomabbnál finomabb grillételeket kínál.

### **ÚJDONSÁG**

Az Élményfalu idei újítása a „Interaktív western főző show-műsor”, aminek keretében a vendégek hirtelen visszacsúsznak a vadnyugat világába. Indiánok ütnék rajta a békés városlakókon, az ételraktár kifosztását tervezik, ám akciójuk a seriffnek köszönhetően meghiúsul.

A helyi szakács háláját kifejezve, közös főzésre invitálja a résztvevőket. A vendégek kötényt és cowboykalapot kapnak, majd a chef egy főzőszí-



get mögött állva instrukciókat, tippeket ad a húsok, zöldségek, köretek elkészítését illetően a vendégek részére. A résztvevők 2 vagy 4 fős asztaloknál alkotják meg a különleges vacsorát, kellemes, aromás whisky vagy moonshine elfogyasztása közben.

A Tordasi Élményfalu mindezek mellett 300 fős konferenciateremmel, saját hang- és rendezvénytechnikával, valamint ingyenes, vezeték nélküli, nagy sebességű internet-hozzáféréssel áll az idelátogatók rendelkezésére. Hotelrészlegében huszonkét háromágyas szoba és két négyágyas apartman, tehát közel nyolcvan főre való szállás került kialakításra. A hotelszobák tágasak, rusztikus fabútorokkal berendezettek, stílusosan igazodva az Élményfalu körülvéő természet szépségéhez.

Tel. : +3630 876 08 09 • Email: [info@tordasielmenyfal.hu](mailto:info@tordasielmenyfal.hu) • Web: [tordasielmenyfal.hu](http://tordasielmenyfal.hu) • FB: <https://www.facebook.com/tordasielmenyfal/>

*Lényegre törő és a valóságnak megfelelő felmondási indokolást javasolunk*  
- DR. RÁTZ GYULA



***Számtalan kérdésre kell egy munkáltatónak odafigyelnie, hogy mi mindent ronthat el. Fel tudnának villantani egy-egy beszédesebb jogi esetet, ahol kézzelfogható döntés született?***

**Dr. Rátz Gyula:** A munkaviszony megszüntetése kapcsán kiemelt jelentőséggel bírhatnak a törvényi határidők. Több ügyünkben is felmerült annak a jelentősége, hogy az azonnali hatályú felmondás gyakorlásának van egy törvényi határideje, amelyet meg kell tartani. Nem elég a tartalmi követelményeknek megfelelni, ugyanis a határidő elmulasztása a tartalom vizsgálata nélküli pervesztességet eredményezhet. Ugyanígy a munkavállaló is könnyen elbukhat egy pert, ha nem tartja be például a jogszabályi határidőt a közös megegyezés megtámadása kapcsán.

***Egyébként kevesebb lett az ügy azáltal, hogy pervesztés esetén a munkavállalót is terheli már a perköltség?***

**Dr. Bognár Éva:** Az új Mt. hatálybalépése óta egyértelműen kevesebb esetben kezdeményeznek jogvitát a munkavállalók. Jó példa erre, hogy míg korábban a munkavállaló az ítéletig, akár évekre visszamenőleg is megkaphatta a korábbi fizetését, addig ma már ez tizenkét hónapban van limitálva, kártérítés formájában. Ennek ellenére mi minden esetben azt javasoljuk az ügyfeleinknek, hogy az összes fontosabb munkáltatói intézkedésükről, mint például a céges policy kidolgozása, egy átszervezés, vagy éppen egy felmondás kapcsán előzetesen konzultáljunk a lehetséges buktatókról. Mindig könnyebb megvédeni egy jogilag jól alátámasz-

tott, és ahogy Gyula is mondta, határidőben közölt intézkedést, mint utólag fordulni jogászhoz, hogy meentsük meg a kialakult helyzetet.

***Mi az első és legfontosabb tanács, amit minden munkáltatónak javasolni szoktak?***

**Dr. Rátz Gyula:** Az esetek többségében azt javasoljuk, hogy munkaviszony-megszüntetés esetén lehetőség szerint törekedjenek a közös megegyezéssel történő jogviszonylezárásra. Megjegyzem ezzel kapcsolatban, hogy gyakran látunk olyan közös megegyezéssel megszővegezéseket, ahol a munkavállaló minden munkáltatóval szembeni igényéről lemond, ugyanakkor ez nem fogja a munkáltatót mindentől feltétlenül megvédeni. Előfordul, hogy utólag derül ki valamilyen munkáltatói „csínytevés”, vagy például az, hogy a munkavállaló a közös megegyezés aláírásakor még nem tudott a prémium célfeladatainak teljesüléséről, amelynek összegével a felek nem számoltak el a közös megegyezésben. A kérdés egyszerűen tisztázható: a munkavállaló nem mondhat le olyan jogáról, amiről nem volt előzetesen tudomása. A konklúzió tehát az, hogy az általános megszővegezésű joglemondás nyújtotta védelem nem teljes körű, és az ilyen jellegű jogviták elkerülése érdekében érdemes minden olyan igényt tételesen listázni, amit a felek ismerhettek a vitás helyzet kialakulása előtt, megjelölve azokat, amelyekkel kapcsolatban a jogérvényesítésről ténylegesen le kívánnak mondani, vagy esetleg amelyekkel kapcsolatban jogfenntartással kívánnak élni.

***Mi a megoldás, hogy ne legyen támadható egy cég? Mikor kell kezdeni a munkavállalók tájékoztatását?***

**Dr. Bognár Éva:** Minél hamarabb gondolni kell a munkajog által támasztott követelményekre, hiszen a cég akár már az álláshirdetésnél is hibázhat. Ma már mind az adatvédelmi, mind pedig a diszkriminációellenes szabályozás elég komoly szintet ért el ahhoz, hogy idejekorán jogászra legyen szükség.

***A legtöbb jogvita a felmondások jogszerűségével kapcsolatban merül fel, ahol természetesen nagyon fontos a jól megírt indokolás. Itt milyen buktatókra hívnák fel a munkáltatók figyelmét?***

**Dr. Rátz Gyula:** Lényegre törő és a valóságnak megfelelő indokolást javasolunk, amely egyszer-

rőbb esetekben akár nem is kell, hogy hosszabb legyen két mondatnál. Ennek az oka az, hogy akár egy-két felesleges szó is elegendő ahhoz, hogy hosszú jogviták alakuljanak ki, melyek végül sokkal többet kerülnek majd a munkáltatónak, mint annak az egy-két felesleges vagy rosszul megválasztott szónak a kihagyása. Jó példa erre az a 2017-es jogeset, amelynél a munkáltató rosszul mérte fel azt, hogy az adott dolgozójának kell-e felajánlania másik munkakört a munkaviszonya megszüntetése előtt. Fontos tudni, hogy vannak bizonyos kötelező jogszabályi esetek, amikor a munkáltató a felmondás előtt fel kell hogy ajánljon munkaköröket az eltávolítani szánt munkavállalónak. Amennyiben ilyen kötelezettsége nincsen, akkor az eset tanulsága azt mutatja, hogy az indokolásban erről írni kifejezetten költséges hiba lehet. A bíróság ugyanis az indokolást hivatalból vizsgálja meg, akár szükséges volt annak feltüntetése, akár felesleges. Érdemes tehát akár az ilyen „egyszerűbbnek tűnő” esetekben is hamarabb munkajogászhoz fordulni pusztán akár annak tisztázása érdekében, hogy kell-e egyáltalán indokolni a felmondást.

**Különösen érdekes jogeseteket teremtett a várandósság körüli új szabályozás.**

**Míg sok éven át maximális védelmet biztosított a törvény a munkavállalónak, amit 2012-től a „mindent engedünk” gyakorlat követett, 2017-ben a jogalkotó ismét behúzta a kézféket. Itt mire kell a munkáltatóknak odafigyelniük?**

**Dr. Rátz Gyula:** Igen, ez az egyik legjelentősebb fejlemény, ha az elmúlt évek munkajogi változásait vesszük végig. Legutóbb az Alkotmánybíróság nyúlt bele a törvény szövegébe, megerősítve a várandós nők helyzetét. Az új szabályozás értelmében a nőket a korábbival azonosan felmondási védelem illeti meg a várandósságuk során, azonban a védelem erősödött, abszolúttá vált. Az Alkotmánybíróság arra mutatott rá, hogy a várandós nők személyiségi jogaival összeegyeztethetetlen volt a korábbi, időbeli korlátozás. Tehát, hogy a várandós nő csak akkor részesült védelemben, ha a várandóssága tényét a felmondást megelőzően előzetesen közölte a munkáltatójával, a védelemnek a közlés időpontjától függetlenül, időben abszolútnak kell lennie. Ezen új szabály szerint a munkáltatónak tehát vissza kell vonnia a felmondását, ha



Topsoft Rendszerház Zrt.  
1027 Bp., Kapás utca 11-15.  
Telefon: 457-9200, telefax: 457-9201,  
e-mail: topsoft@topsoft.hu,  
homepage: www.topsoft.hu



## 28 ÉVE TÖRETLENÜL ÜGYFELEINK SZOLGÁLATÁBAN!!!

WINDOWS XP-, WINDOWS 7-, WINDOWS 8-,  
WINDOWS 10- KÖRNYEZETBEN ORACLE  
és MS-SQL adatbázison, önálló gépen is.

## TOPINFO

Integrált vállalati információs rendszer

## MODULOK

- Bér- és adóelszámolás, tb, munkaügy
- Pénzügy – számvitel – tervezés – mérleg
- Elektronikus számlázás
- Termelés – kereskedelem – áruforgalom – készletkönyvelés – teljes körű termékár-kezelés
- Szerződés-nyilvántartás, archiválás
- Beruházás – tárgyeszköz-nyilvántartás
- Gépkocsi-elszámolás
- Vezetői információ – kontrolling
- TOPDESK ügyfélszolgálati rendszer

az alábbi kapcsolódó célrendszerekkel kiegészülve:

- VEZÉNYLÉS
- EKAER
- PTGSZLA

## WEBES ALKALMAZÁSOK

- jelenlét-nyilvántartás, szabadságengedélyezés
- cafeteria
- vezénylés
- számlalekérdezés
- webáruház

Magas szintű követelmények, innovatív fejlesztés



*A kiszámíthatóság és a rugalmasság az új Mt. két varázsszava –*  
**DR. BOGNÁR ÉVA**

a munkavállaló csak utólag tájékoztatja arról, hogy már várandós volt az elbocsátása idején, ellenkező esetben a felmondás jogellenesnek minősül. Azonban értelemszerűen a védelem a munkavállalót továbbra is csak akkor illeti meg, ha a felmondás időpontjában valóban várandós volt, csupán a közlés időpontja vált irrelevánssá.

**Dr. Bognár Éva:** Ez a szabályozás ugyanakkor véleményem szerint nem kizárólag a várandós munkavállalóknak kedvez, hanem végső soron a munkáltatókat is védi. Hiszen amennyiben egy cég visszavonja a felmondást és a kompenzáció, vagy a közös megegyezés irányába haladnak tovább a felek, egy sokkal tisztább helyzetet eredményezhet, és elkerüljük a jogellenes felmondás megállapítását, a vonatkozó költségekkel együtt.

***Javaslom, hogy vegyünk végig a fontosabb jogszabályi változásokat! Mekkora jelentősége van annak, hogy a munkáltatói joggyakorlója a nem tőle származó jognyilatkozatot ma már utólag mégis jóváhagyhatja?***

**Dr. Bognár Éva:** Ez egy nagyon fontos kérdés, hiszen az élet sokszor generál ilyen helyzeteket. Korábban a bíróság könnyedén dönthetett az ilyen esetekben a munkavállalók javára anélkül, hogy különösebben mélyre kellett volna ásni. Mostanra viszont a munkáltatók teljes rugalmasságot kaptak abban a tekintetben, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlását hogyan szabályozzák és a nem megfelelő ember által hozott intézkedést, illetve nyilatkozatot a peres eljárásban védeni tudják, ha később elismeri az arra jogosult munkáltató.

**Dr. Rátz Gyula:** Vita legfeljebb akörül lehet – mivel ezt a kérdést nem rendezti az új Mt. –, hogy meddig hagyhatja jóvá a munkáltató utólag a kérdéses nyilatkozatot. Itt az általános magatartási követelmények szabhatnak időbeli korlátot az utólagos jóváhagyásnak. Érdemes lesz figyelni a jövőben arra, hogy ezen a területen lesz-e valamilyen fejlemény.

***Változtak a próbaidőre vonatkozó rendelkezések is. Ezzel kapcsolatban mit emelnének ki?***

**Dr. Bognár Éva:** Itt igazából a határidő kérdése érdekes, hiszen nem elég postára adni az azonnali hatályú felmondást, hanem annak meg is kell érkeznie a próbaidő lejártá előtt. Olyan

kérdések merülnek itt fel, hogy mi történik akkor, ha eltűnik a munkavállaló, beteg lesz, vagy éppen nem tudjuk az e-mail-címét, új lakcímét, és nem tudjuk határidőn belül kézbesíteni? Nem gyakori, de talákoztam már olyan kézbesítési megoldással is, hogy a beszkenelt és aláírt azonnali hatályú felmondást elküldték egy olyan e-mail-címre, amit a munkavállaló rendszeresen használt és privátként adott meg. Ezt a megoldást ebben az esetben jogszerű felmondásnak fogadta el a bíróság.

***Változtak a vezetőkre, illetve a kvázi vezetőkre vonatkozó szabályok is.***

**Dr. Rátz Gyula:** Izgalmas téma, de az utóbbi egy évben lényegi változás már nem történt ezen a területen. A jövedelemkorlát meghatározása viszont fontos változást jelentett, azaz nem lehet már például a korábbi recepciós munkavállalót egyből vezető állásúnak tekinteni. Gyakran találkozunk azzal a problémával is, hogy a régi Mt. alatt megkötött munkaszerződéseket még nem vizsgálták felül a munkáltatók. A felülvizsgálattól függetlenül a munkaszerződésre ilyen esetben is az új szabályok lesznek már alkalmazandók. Ezzel kapcsolatban nemrég foglalkoztunk egy olyan ügygel, ahol bár a munkavállaló vezető beosztású volt a régi Mt. alatt elkészült munkaszerződése alapján, azonban ezt az új Mt. felülírta. Ennek a kérdésnek a tekintetben lehet különös relevanciája, hogy kell-e az ilyen munkavállalókkal közölt felmondást indokolni. Ebben az esetben a felmondás indokolása mellett döntöttünk.

***Az elmúlt években többször is változott a Munka Törvénykönyve. Számítanak a következő időszakban is jelentősebb változásra?***

**Dr. Rátz Gyula:** Az elmúlt két évre irányozták elő a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályainak felülvizsgálatát, „munkavállaló-barátabbá” téve a szabályozást, de végül ez egyelőre elmaradt. Nem kizárt, hogy jövőre visszatérnek a jogalkotók erre a kérdésre.

**Dr. Bognár Éva:** Ötéves viszonylatban természetesen kibuknak olyan témakörök, amelyeket még csiszolni kell, de jelentős változásra már nem, inkább csak finomhangolásra számíthatunk, illetve az európai uniós szabályozás releváns módosításai kapcsán lehet szükség azok követésére a magyar munkajogban is.