

TERVEZET

2015. évi ... törvény

a munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint a munka törvénykönyvéhez kapcsolódó egyéb törvények módosításáról

I. Fejezet

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL SZÓLÓ 2012. ÉVI I. TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSA

1. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Az olvasni nem tudó, továbbá – a munkáltatói jogkör gyakorlóját kivéve – az olyan személy, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült, az írásbeli jognyilatkozat érvényességének feltétele az is, hogy magából az okiratból kitűnjön, annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta.”

(2) Az Mt. 22. §-a a következő (8) bekezdéssel egészül ki:

„(8) A jognyilatkozat akkor minősül írásba foglaltnak, ha jognyilatkozatát a fél aláírta. A nyilatkozattevő személyének (2) bekezdés *a)* pont szerinti azonosításához nem szükséges a nyilatkozattevő elektronikus aláírásról szóló törvény szerinti minősített elektronikus aláírása.”

2. §

Az Mt. 23. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkáltató köteles

- a)* a megállapodás írásba foglalásáról gondoskodni és a megállapodás megkötésétől,
- b)* az elektronikus dokumentumban foglalt munkaszerződést, annak módosítását és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a közléstől számított öt napon belül papíralapú formában a munkavállalónak átadni.”

3. §

Az Mt. 45. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi, erről a munkavállalót a 46. §-ban foglaltak megfelelő alkalmazásával tájékoztatni kell.”

TERVEZET

4. §

Az Mt. 55. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) arra a munkanapra, amelyre a munkáltató szabadságot ad ki,

b) keresőképtelensége tartamára,

c) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartamára,

d) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,

e) a véradáshoz szükséges, legalább négy órára,

f) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

g) az apa gyermeke születése esetén öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanapra,

h) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

i) általános iskolai tanulmányok folytatása esetén a képzésben való részvételhez szükséges időre,

j) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

k) bíróság vagy hatóság felhívására az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időre,

l) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,

m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

(2) Az (1) bekezdés *g)* és *h)* pont szerinti esetben a munkavállalót kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben – a születést vagy a halált követő hatvan napon belül – kell mentesíteni. Az (1) bekezdés *g)* pont szerinti mentesülés a munkavállalót akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(3) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.”

5. §

(1) Az Mt. 65. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A munkavállaló a (3) bekezdés *a)* és *e)* pontban meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondást követő munkavállalói tájékoztatás közlésétől számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.”

TERVEZET

(2) Az Mt. 65. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.”

6. §

Az Mt. 77. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

a) a munkáltató felmondása,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,

c) a 63. § (1) bekezdés *d)* pont, vagy

d) azonnali hatályú felmondása

alapján szűnik meg.”

7. §

Az Mt. 78. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkavállalót azonnali hatályú felmondása esetén a felmondási időre járó távolléti díja illeti meg.”

8. §

Az Mt. 82. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díj kétszeresének megfelelő összeget.”

9. §

Az Mt. 83. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése

aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,

ab) a joggal való visszaélés tilalmába,

ac) a 65. § (3) bekezdésébe

ütközött,

b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

c) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.”

TERVEZET

10. §

Az Mt. 86. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő. Munkaidő a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama is.”

11. §

(1) Az Mt. 87. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra eshet.”

(2) Az Mt. 87. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannolc óra, ha a munkarend miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra eshet.”

12. §

Az Mt. 95. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejáta előtt

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

b) a 63. § (3) bekezdés alapján,

c) a határozott idő lejátaival,

d) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

e) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

f) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés *a)* pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkáltató a munkavállalót az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél több időre osztotta be.

(3) A munkavállaló részére alpbér jár, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejáta előtt

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

b) a 63. § (3) bekezdés alapján,

c) a határozott idő lejátaival,

d) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

e) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

f) a munkavállaló – a 79. § (1) bekezdés *a)* pontot kivéve – azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkáltató a munkavállalót az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebb időre osztotta be.

TERVEZET

13. §

Az Mt. 97. § (2)-(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be. A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén osztható be egyenlőtlenül.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja.”

14. §

Az Mt. 98. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)-(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó.”

15. §

Az Mt. 104. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„104. § (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő tartama legalább nyolc óra

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos,

d) az idényjellegű tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.

(4) A (2)-(3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

(5) A készenlétet követően nem kell pihenőidőt biztosítani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.”

TERVEZET

16. §

Az Mt. 105. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„105. § (1) A munkavállaló számára hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnap egyenlőtlenül is beosztható.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos,

c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - vasárnapra kell beosztani.”

17. §

Az Mt. 106. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„106. § (1) A heti pihenőnapok helyett a beosztás szerinti napi munkaidő befejezésétől a következő beosztás szerinti napi munkaidő kezdetéig tartó, hetente legalább negyvennyolc órát kitevő megszakítás nélküli pihenőidő osztható be (heti pihenőidő).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt kell beosztani. A heti pihenőidő tartama a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra.

(3) A heti pihenőidőt – a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.”

18. §

Az Mt. 113. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„113. § (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

a) a várandósság megállapításától a szülésig,

b) a nő és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek hároméves koráig,

c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

TERVEZET

a) a 97. § (3) bekezdés a) pont szerinti egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a 97. § (3) bekezdés b) és c) pont szerinti egyenlőtlen munkaidő-beosztás nem alkalmazható,

c) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(3) Éjszakai munka

a) az (1) bekezdés a) pontban meghatározott munkavállaló számára nem,

b) az (1) bekezdés b) pontban meghatározott munkavállaló számára hozzájárulásával osztható be.

(4) Éjszakai munka esetén az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a beosztás szerinti napi munkaidő a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.”

19. §

Az Mt. 114. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„114. § (1) A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet.

(2) Fiatal munkavállaló esetében

a) legfeljebb egy heti munkaidőkeret rendelhető el,

b) elszámolási időszak nem alkalmazható,

c) a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani,

d) a négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, a hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet és legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani,

e) éjszakai munka és rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.”

20. §

(1) Az Mt. 115. § (2) bekezdés d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában)

„d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §), valamint az örökbefogadásra tekintettel megállapított gyermekgondozási segély folyósítása első hat hónapjának,”

(tartama.)

(2) Az Mt. 115. § (2) bekezdés g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában)

TERVEZET

„g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés c)-m) pontban meghatározott”

(tartama.)

21. §

Az Mt. 124. § (2)-(4) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és – feltéve, ha a munkavállaló nem volt beosztva – a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztás szerinti munkanapon mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a beosztás szerinti napi munkaidő tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.”

22. §

Az Mt. 136. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Alapbérként legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért kell meghatározni.”

23. §

Az Mt. 138. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőt úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabér mértékét elérje.”

24. §

Az Mt. 141. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„141. § (1) A munkaidő tizenhét és hat óra közötti tartamára harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár, ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejének kezdete rendszeresen változik.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásakor a változás abban az esetben rendszeres, ha az adott hónapban a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetén legalább négy órával eltér.”

TERVEZET

25. §

(1) Az Mt. 143. § (2) bekezdés *c*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár)

„*c*) az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőn felül”

(végzett munka esetén.)

(2) Az Mt. 143. § (4) és (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőre száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató a munkavállaló számára másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) oszt be.

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.”

26. §

Az Mt. 146. § (3) bekezdés *b*) és *c*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavállalót távolléti díj illeti meg)

„*b*) az 55. § (1) bekezdés *d*)-*i*) pontban és 55. § (3) bekezdésben meghatározott esetben, *c*) az 55. § (1) bekezdés *k*) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,”

27. §

Az Mt. 150. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A távolléti díj meghatározásakor az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér (137. § (3) bekezdés) esetén az időberrészt a 148. § (1) bekezdés *a*) pont megfelelő alkalmazásával kell figyelembe venni.”

28. §

Az Mt. 153. § (2)-(4) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért és garantált bérminimumot állapíthat meg.

(3) A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges

TERVEZET

követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságait.

(4) A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.”

29. §

Az Mt. 167. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy a munkavállaló vétkes magatartása okozta, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.”

30. §

Az Mt. 170. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„170. § (1) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén a 148. § (2) bekezdés *c*) pontban megjelölt időpontot megelőző négy naptári negyedévre kifizetett, a 169. § (1) bekezdés szerinti jövedelem átlaga illeti meg a munkavállalót.

(2) Az elmaradt jövedelem számításakor a teljes naptári negyedévekre, negyedév hiányában a teljes naptári hónapokra kifizetett jövedelmet, ennek hiányában az alaphétt kell figyelembe venni.

(3) A 148. § (1) bekezdés *a*) pontjában meghatározott munkabért, továbbá a rendszeresen járó munkabéren felüli juttatást, ha annak összege az (1) és (2) bekezdésben meghatározott időszakban módosult, ennek megfelelően kell figyelembe venni.

(4) Az egy munkanapra járó jövedelem számításánál az (1) és (2) bekezdésben meghatározott időszakra kifizetett jövedelem összegét osztani kell azon munkanapok számával, amelyekre a munkavállaló munkabérben részesült.

(5) Az elmaradt jövedelem összegének megállapításánál külön kell számítani a munkabért és a munkabéren felüli juttatást. A természetbeni juttatás értékét a 171. § (1) bekezdésében foglaltak szerint kell meghatározni.”

31. §

Az Mt. 171. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„171. § (1) A dologban bekövetkezett kár (hiány) összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár és az avulás figyelembevételével kell meghatározni. Kárként, ha az okozott kár értékcsökkenés nélkül kijavítható, a javítási költséget kell figyelembe venni.

(2) A munkáltató köteles megtéríteni a károkozással összefüggésben felmerült szükséges és indokolt költséget.”

32. §

TERVEZET

Az Mt. 177. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„177. § A munkáltató kártérítési felelősségére egyebekben a Ptk. 6:520. §, 6:523. §, 6:529. §, 6:532. § és 6:534. § szabályait kell megfelelően alkalmazni.”

33. §

Az Mt. 179. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A munkáltató elmaradt vagyoni előnyének és a 171. § szerinti kárának megtérítését igényelheti.”

34. §

Az Mt. 227. § (3) bekezdés *a*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E fejezet szerinti munkaviszonyra)

„*a*) a 126. §-ban,”

(foglaltakat nem kell alkalmazni.)

35. §

Az Mt. Második Része a következő 103/A. alcímmel és 229/A. §-sal egészül ki:

„103/A. Eltérő megállapodás

229/A. § Kollektív szerződés e fejezet rendelkezéseitől csak a munkavállaló javára térhet el.”

36. §

Az Mt. 249. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállaló, a munkáltató, továbbá a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet a jelöléssel, a választás lebonyolításával vagy eredményének megállapításával kapcsolatban a 289. §-ban foglaltak szerint bírósághoz fordulhat. Az eljárást az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a választási bizottsággal szemben kell megindítani.”

37. §

Az Mt. 276. § (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

TERVEZET

„(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. A szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jognyilatkozatát tizenöt napon belül a szerződéskötő felekkel írásban közli.”

38. §

Az Mt. 284. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„284. § Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy rendeletben határozza meg a kollektív szerződés megkötésének elektronikus bejelentésére és nyilvántartására vonatkozó szabályokat.”

39. §

Az Mt. 294. § (1) bekezdés *e*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„*e*) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3)-(4) bekezdés szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője.”

40. §

Az Mt. 298. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg az apát a gyermek születése esetén megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére, valamint a munkaidő-kedvezménnyel összefüggő költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.”

41. §

Az Mt.

a) 209. § (1) bekezdésében az „a (2) bekezdés kivételével” szövegrész helyébe az „a (2) és (3) bekezdés kivételével” szöveg,

b) 209. § (2) bekezdés *a*) pontjában a „*b*), *c*) és *e*) pontjában” szövegrész helyébe a „*c*), *d*) és *f*) pontjában” szöveg,

c) 209. § (2) bekezdés *d*) pontjában az „a 127. §-ban” szövegrész helyébe az „a 127-128. §-ban” szöveg

lép.

42. §

TERVEZET

Hatályát veszti az Mt.

a) 98. § (3) bekezdése,

b) 118. § (4) bekezdése,

c) 121. § (1) bekezdésében az „– a 118. § (4) bekezdését kivéve –” szövegrész,

d) 153. § (5) bekezdése,

e) 219. § (3) bekezdés a) pontja,

f) 225. § (2) bekezdése.

II. Fejezet

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉHEZ KAPCSOLÓDÓ EGYÉB TÖRVÉNYEK MÓDOSÍTÁSA

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

43. §

(1) A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 349/ B. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetében a közigazgatási és munkaügyi bíróság illetékességét a kölcsönvevő munkáltatónak az a székhelye, illetve telephelye alapozza meg, ahol a kölcsönzött munkavállaló munkaszerződése alapján munkát végez, vagy végzett.”

(3) A Pp. a következő 397/G. §-sal egészül ki:

„397/G. § E törvénynek a munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint a munka törvénykönyvéhez kapcsolódó egyéb törvények módosításáról szóló 2015. évi..... 43. §-ával megállapított 349/ B. § (3) bekezdését a hatálybalépését követően indult eljárásokban kell alkalmazni.”

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

44. §

(1) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 54. § (14a) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az álláskereső aktív munkahelykereső tevékenysége és álláskeresőként való nyilvántartása - a (18) bekezdésben foglaltak figyelembe vételével - szünetel, ha az álláskereső)

„a) az állami foglalkoztatási szerv által támogatott, vagy az állami felnőttképzési intézmény által szervezett képzésben vesz részt,”

TERVEZET

(2) Az Ft.

a) 4. § (2) bekezdésében az „A munkaerőpiaci szerv” szövegrész helyébe az „Az állami foglalkoztatási szerv” szöveg,

b) 8. § (7) bekezdés *b)* pontjában az „a munkaerőpiaci szolgáltató szervvel” szövegrész helyébe az „az állami foglalkoztatási szervvel” szöveg,

c) 54. § (10a) bekezdésében a „25. életévét betöltött” szövegrész helyébe a „25. életévét betöltött vagy felsőfokú végzettséggel nem rendelkező” szöveg,

d) 59/B. § (3) bekezdésében az „a munkaügyi központ kirendeltségével” szövegrész helyébe az „az állami foglalkoztatási szervvel” szöveg

lép.

(3) Hatályát veszti az Ft.

a) 8. § (1) bekezdésében az „a munkaerőpiaci szervezetrendszer”,

b) 27. § (11) bekezdésében az „(illetőleg annak kirendeltsége)” szövegrész.

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

45. §

(1) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat a 14. fizetési fokozatig az éves költségvetési törvény, a 15-17. fizetési fokozatokban e törvény 3. *melléklete* állapítja meg.”

(2) A Kjt. 85. § (1) bekezdés *d)* pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg)

„*d)* a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

(3) A Kjt. az 1. melléklet szerinti 3. melléklettel egészül ki.

(4) A Kjt. 62. §-ában a „tizennégy” szövegrész helyébe a „tizenhét” szöveg lép.

(5) Hatályát veszti a Kjt.

a) 57/A. §-a,

b) 59. § (1) bekezdés *a)* pontjában a „118. § (4) bekezdés” szövegrész.

TERVEZET

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

46. §

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 40. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, a munkavégezést úgy kell összehangolni, hogy az ott dolgozókra és a munkavégzés hatókörében tartózkodókra az veszélyt ne jelentsen. Az összehangolás keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalókat és munkavédelmi képviselőiket, illetőleg a munkavégzés hatókörében tartózkodókat tájékoztatni kell. Az összehangolás megvalósításáért felelős a felek által szerződésben meghatározott munkáltató, ilyen kikötés hiányában az a személy vagy szervezet, aki, illetve amely a tényleges irányítást gyakorolja, ennek hiányában, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.”

(2) Az Mvt. 42. § *b*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében)

„*b*) a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, rendeltetészerű használatukat meg kell követelni;”

(3) Az Mvt. 44. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Azoknál a munkafolyamatoknál, ahol a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a hatásos védelmet – amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik – zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor kollektív műszaki védelem, szervezési intézkedések, egyéni védőeszközök – szükség szerinti együttes – alkalmazásával kell megvalósítani.”

(4) Az Mvt. 64. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A kivizsgálásba szükség esetén be kell vonnia a munkáltatónál foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell, és annak eredményét nyilvántartásba kell venni.”

(5) Az Mvt. 65. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

TERVEZET

„(2) Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül a munkabaleset kivizsgálása.”

(6) Az Mvt. 67. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„67. § A munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni. Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni.”

(7) Az Mvt. 70/A. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőjére jogosultak maguk közül - a következők szerint - képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:

a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő, a választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

b) amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, az a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;

c) a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra - a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia;

d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.”

(8) Az Mvt. 70/A. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkavédelmi képviselő választására az Mt. 238. §-át kell alkalmazni azzal, hogy az Mt. 238. § (2) bekezdésében foglaltakon túl nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.”

(9) Az Mvt. 76. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervén a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselőt megválasztó munkavállalókat kell érteni.”

(10) Az Mvt. 82. § (2) bekezdés i) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztetni különösen)

TERVEZET

„i) a megengedett értéket meghaladó expozícióban történő foglalkoztatás a szükséges védelem hiányában; továbbá”

(11) Az Mvt. 82. § (2) bekezdése a következő *k*) ponttal egészül ki:

(A munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti különösen)

„*k*) a veszélyes munkahelyen, veszélyes munkaeszközzel, vagy veszélyes technológiai folyamatban végzett munka esetére a munkavédelemre vonatkozó szabályban előírtnál kevesebb munkavállalói létszám foglalkoztatása.”

(12) Az Mvt. a következő 82/D. §-sal egészül ki:

„82/D. § (1) A munkavédelmi hatóság közigazgatási bírsággal sújtja azt a természetes személyt, aki a szervezett munkavégzés során:

a) a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetőleg annak ellenőrzésére vonatkozó szabályokat megszegi, vagy feladatkörében e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri,

b) a munkabalesettel kapcsolatban nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési kötelezettségét kellő időben nem teljesíti, vagy valótlan adatot közöl, illetőleg a baleset valódi okát eltitkolja, vagy feltárását megakadályozza,

c) a foglalkozási megbetegedéssel, fokozott expozíciós esettel kapcsolatos adatszolgáltatási kötelezettségét nem teljesíti vagy a foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció kivizsgálását akadályozza,

d) a munkavédelmi képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetőleg a munkavédelmi képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz.

(2) Az (1) bekezdés alapján kiszabott bírság összege ötszázezer forintig terjedhet. A közigazgatási bírság egy eljárásban, ugyanazon kötelezettség ismételt megszegése vagy más kötelezettségszegés esetén ismételten is kiszabható.”

(13) Az Mvt. 84. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkavédelmi hatóság köteles a bejelentett súlyos munkabalesetet – kivéve a közúti közlekedéssel kapcsolatosakat –, valamint a foglalkozási megbetegedést, a fokozott expozíciós esetet – a munkáltató ez irányú felelősségét nem érintve – kivizsgálni.”

(14) Az Mvt. 84. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Olyan munkahelyen, ahol különböző munkáltatók munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztatnak, és a munkavédelmi ellenőrzés eredményeként valamely munkáltató nem azonosítható, a (4) bekezdés vonatkozásában - az ellenkező bizonyításáig - vélelmezni kell, hogy az érintett munkavállalók munkáltatója az, aki a tevékenységet a munkahelyen

TERVEZET

ténylegesen irányítja, ennek hiányában, aki a munkahelyért a fő felelősséget viseli, ha ilyen nincs, akkor az, akinek a területén a munkavégzés folyik.”

(15) Az Mvt. 87. § 1/E. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(87. § E törvény alkalmazásában:)

„1/E. Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a munkahelyek kémiai biztonságáról szóló rendeletben meghatározott foglalkozási vegyi expozíció esetén vizsgálandó biológiai expozíciós (hatás) mutatók biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés mindkét fülön.”

(16) Az Mvt. 87. § 3. pont *d)* alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[Súlyos az a munkabaleset (bányászati munkabaleset), amely]

„*d)* hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonkulást, illetve;”

(17) Az Mvt.

a) 26. §-ában a „dolgozók” szövegrész helyébe a „munkavállalók” szöveg,

b) 70/B. § (1) bekezdésében az „ötven” szövegrész helyébe a „húsz” szöveg,

c) 70/B. § (4) bekezdésében az „Mt. 188. §” szövegrész helyébe az „Mt. 208. §” szöveg,

d) 87. § 1/B. pontjában az „EK-megfelelőségi nyilatkozat” szövegrész helyébe az „egyéni védőeszköz EK-megfelelőségi nyilatkozat” szöveg,

e) 87. § 1/C. pontjában az „EK-típustanúsítvány” szövegrész helyébe az „egyéni védőeszköz EK típustanúsítvány” szöveg

lép.

(18) Hatályát veszti az Mvt.

a) 82/B. §-a,

b) 84. § (1) bekezdés *g)* pontjában a „közvetlenül” szövegrész.

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

47. §

(1) A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása (a továbbiakban: Met.) 3. § (1) bekezdés *a)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:)

TERVEZET

„a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is), továbbá a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeire vonatkozó rendelkezések,”

(megtartására.)

(2) A Met. 3. § (1) bekezdése a következő *c)* ponttal egészül ki:

(A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:)

„c) a megállapodásnak a munkavállaló részére történő, Mt. 23. §-a szerinti átadására, valamint írásbeli tájékoztatási kötelezettségére (ideértve a jogosultnak az Mt. 297. §-a szerinti tájékoztatási kötelezettségét is) vonatkozó rendelkezések,”

(megtartására.)

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

(A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:)

„f) a munka- és pihenőidőre az Mt. XI. fejezetében, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt rendelkezések,”

(3) A Met. 7/A. § a következő (5a) bekezdéssel egészül ki:

„(5a) A (2)-(5) bekezdés szerinti kötelezettség a foglalkoztatót annyi esetben terheli, ahány foglalkoztatott tekintetében az engedély nélküli foglalkoztatást megállapították.”

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

48. §

(1) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) 96/A. § (1) bekezdés *b)* pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az igazságügyi alkalmazottat az illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:)

„b) az Mt. 55. § (1) bekezdés *d)-h)* pontjában meghatározott esetben,”

(2) Az Iasz. 135. § (2a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

TERVEZET

„(2a) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

(3) Az Iasz. 124. § (1) bekezdésében az „55. § (1) bekezdését” szövegrész helyébe az „55. § (1) és (2) bekezdését” szöveg lép.

(4) Hatályát veszti az Iasz. 48. § (5a) bekezdése.

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

49. §

(1) A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 18. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) A Kttv. 79. § f) pontjának alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbe fogadó apát kell érteni.”

(2) A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 32/J. § (2) bekezdése a következő *m*) ponttal egészül ki:

(Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadságra jogosító időnek minősül)

„*m*) az apát a gyermeke születése esetén megillető öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap,”

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

a) 17/I. §-ában az „a gyermek születése esetén járó pótszabadság” szövegrész helyébe az „a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény” szöveg,

b) 18. § (3) bekezdésében az „A Kttv. 79. § *g*) pontját” szövegrész helyébe az „A Kttv. 79. § (1) bekezdés *h*) pontját” szöveg lép.

(4) Hatályát veszti a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 32/T. §-a.

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

50. §

(1) A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.) 168/A. § (1) bekezdés *b*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A bírót az illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:)

TERVEZET

„b) az Mt. 55. § (1) bekezdés d)-h) pontjában meghatározott esetben,“

(2) A Bjt. 225. § (1a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2a) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.“

(3) A Bjt. 222. § (1) bekezdésében a „az 55. § (1) bekezdését“ szövegrész helyébe a „az 55. § (1) és (2) bekezdését“ szöveg lép.

(4) Hatályát veszti a Bjt. 55. § (3a) bekezdése.

9. A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény módosítása

51. §

(1) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény (a továbbiakban: Üsztv.) 158/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„158/A. § Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.“

(2) Az Üsztv.

a) 79. § (4) bekezdésében az „az (1)-(3a) bekezdésben“ szövegrész helyébe az „az (1)-(3) bekezdésben szöveg,

b) 153. § (2) bekezdésében az „55. § (2) bekezdése“ szövegrész helyébe az „55. § (3) bekezdése“ szöveg

lép.

(3) Hatályát veszti az Üjt. 79. § (3a) bekezdése.

10. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény módosítása

52. §

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 79. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„79. § (1) A kormánytisztviselő mentesül a rendelkezésre állási, illetőleg munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

TERVEZET

- a) keresőképtelensége időtartamára,
- b) a külön jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára,
- c) kötelező orvosi vizsgálata időtartamára,
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén naponta kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára,
- f) az apa gyermeke születése esetén a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanapra,
- g) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- h) a 80. § (1) bekezdése szerinti továbbképzésben, valamint a 81. §-ban foglaltak szerint a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- i) önkéntes, illetőleg létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása időtartamára,
- j) bíróság, hatóság, Kormánytisztviselői Döntőbizottság vagy etikai eljárás lefolytatása során az MKK felhívására vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára, továbbá
- l) e törvényben, e törvény végrehajtására kiadott jogszabályban, valamint a közszolgálati szabályzatban meghatározott időtartamra,
- m) a munkáltató engedélye alapján

(2) Az (1) bekezdés *f)* és *g)* pont szerinti esetben a kormánytisztviselőt kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell mentesíteni. Az (1) bekezdés *f)* pont szerinti mentesülés a munkavállalót akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal.”

(2) A Kttv. 259. § (1) bekezdés 18. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben)

„18. állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

(3) A Kttv.

a) 100. § (2) bekezdésében az „a 79. § *a), b), h)* és *j)* pontjaiban” szövegrész helyébe az „a 79. § (1) bekezdés *a), b), f), i)* és *k)* pontjaiban” szöveg,

b) 144. § (2) bekezdésében az „a 79. § *j)* vagy *l)* pontja” szövegrész helyébe az „a 79. § (1) bekezdés *k)* vagy *m)* pontja”, valamint (3) bekezdés *b)* pontjában a „79. § *c)-g)* és *i)* pontjaiban” szövegrész helyébe a „79. § *c)-h)* és *j)* pontjaiban” szöveg lép.

(4) Hatályát veszti a Kttv. 102. § (4) bekezdése.

11. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény módosítása

TERVEZET

53. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép.

„(1) Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés *a*) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni. Ezt a rendelkezést kell megfelelően alkalmazni, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépését követően minősül köztulajdonban állónak.”

(2) Az Mth. a következő 19/B. §-sal egészül ki:

„19/B. § (1) Az Mt. a munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint a munka törvénykönyvéhez kapcsolódó egyéb törvények módosításáról szóló 2015. évi..... törvény (a továbbiakban: Módtv2.)

a) 5. §-ával megállapított 65. § (5) bekezdését,

b) 8. §-ával megállapított 82. § (4) bekezdését,

c) 9. §-ával megállapított 83. § (1) bekezdését,

d) 39. §-ával megállapított 294. § (1) bekezdés *c*) pontját

a Módtv. hatálybalépését követően közölt munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatra kell alkalmazni.

(2) Az Mt. Módtv2. 30. §-ával megállapított 170. §-át a Módtv. hatálybalépését követően keletkezett kár megtérítésénél kell alkalmazni.”

12. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény módosítása

54. §

(1) A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) 108. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„108. § (1) Mentesül az állomány tagja a szolgálatteljesítési kötelezettsége alól

a) az állampolgári kötelezettsége teljesítésének idejére,

b) a bíróság vagy a hatóság idézésére, értesítésére, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

c) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára,

d) közeli hozzátartozója vagy élettársa halálakor, esetenként legalább 2 munkanapra,

e) az orvosi vizsgálat teljes időtartamára, továbbá az egészségügyi szabadságot nem igénylő egészségügyi kezelések időtartamára,

f) az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárással összefüggő vizsgálat időtartamára,

TERVEZET

g) a szoptató anya a szoptatás első 6 hónapjában naponta kétszer 1, ikergyermekek esetén naponta kétszer 2 órára, a 9. hónap végéig naponta 1, ikergyermekek esetén naponta 2 órára, ha egészségügyi szabadságot nem vesz igénybe,

h) az apa gyermeke születése esetén a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanapra,

i) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, legalább 4 órára,

j) a legalább 14 napig tartó tartós igénybevétel után, esetenként legfeljebb 5 munkanapra,

k) az alapkiképzés befejezését közvetlenül követő 5 munkanapra, és

l) az önkéntes, vagy a létesítményi tűzoltói szolgálat ellátásának időtartamára.

(2) Az (1) bekezdés d) és h) pont szerinti esetben a munkavállalót kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell mentesíteni. Az (1) bekezdés h) pont szerinti mentesülés a munkavállalót akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal. Az (1) bekezdés h) pont alkalmazása során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vérszerinti vagy örökbefogadó apát kell érteni.

(3) Az (1) bekezdésen túl mentesül az állomány tagja a szolgálatteljesítési kötelezettség alól, ha jogszabály ezt előírja, vagy a munkáltatói jogkört gyakorló írásban engedélyezi. A szolgálatteljesítési kötelezettség alóli mentesülés igénybevételének rendjét miniszteri rendelet határozza meg.”

(2) A Hjt. 238. § (1) bekezdés e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg)

„e) a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

(3) A Hjt.

a) 225. § (2) bekezdésben az „a 108. § (1) bekezdés g), j) és k) pontja” szövegrész helyébe az „a 108. § (1) bekezdés g), k) és l) pontja” szöveg,

b) 233. § § (2) bekezdésben az „a 108. § (1) bekezdés g), j) és k) pontja” szövegrész helyébe az „a 108. § (1) bekezdés g), k) és l) pontja” szöveg

lép.

(4) Hatályát veszti a Hjt. 114. §-a.

13. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény módosítása

55. §

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 105. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

TERVEZET

„(1) Mentésül a hivatásos állomány tagja a szolgálatteljesítési kötelezettsége alól

a) az állampolgári kötelezettségének teljesítése alatt,

b) közeli hozzátartozója halálakor, esetenként két munkanapra,

c) a kötelező orvosi vizsgálat, valamint a várandóssággal összefüggő orvosi vizsgálat teljes időtartamára,

d) az apa gyermeke születése esetén a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanapra,

e) a véradás miatt távol töltött teljes - a szolgálati helyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy óra - időtartamra,

f) az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárással összefüggő vizsgálat időtartamára,

g) tanúzási kötelezettség teljesítése esetén a megjelenéshez és a kötelezettség teljesítéséhez szükséges időtartamra,

h) ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a szolgálatteljesítési helyén megjelenni,

i) a szolgálati viszonyra vonatkozó szabály vagy az állományilletékes parancsnok engedélye alapján.”

(2) A Hszt. 105. §-a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Az (1) bekezdés *b*) és *d*) pontja szerinti esetben a munkavállalót kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell mentesíteni. Az (1) bekezdés *d*) pont szerinti mentesülés a munkavállalót akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal. Az (1) bekezdés *d*) pont alkalmazása során apán a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbefogadó apát kell érteni.”

(3) A Hszt. 340. § 14. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben)

„14. állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

(4) Hatályát veszti az Hszt. 145. §-a.

III. Fejezet

3. Záró rendelkezések

56. §

E törvény 2016. január 1. napján lép hatályba.

57. §

TERVEZET

E törvény 15. §-a, és a 42. § *f)* pontja az Európai Parlament és a Tanács a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 17. cikk (2) bekezdésének való megfelelést szolgálja.

TERVEZET

*1. melléklet a 2015. évi ... törvényhez
„3. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez*

A közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetményekhez tartozó legkisebb szorzószámok a 15-17. fizetési fokozatokban a 2016. évben

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
15.	1,2850	1,3875	1,4175	1,4500	1,4775	1,6675	1,7075	1,8850	1,9175	1,9425
16.	1,3075	1,4250	1,4550	1,4875	1,5125	1,7275	1,7700	1,9500	1,9875	2,0125
17.	1,3300	1,4625	1,4925	1,5250	1,5475	1,7875	1,8325	2,0150	2,0575	2,0825

”

TERVEZET

ÁLTALÁNOS INDOKOLÁS

A munka törvénykönyve hatályba lépése óta eltelt három év tapasztalata azt igazolja, hogy az új Mt. a gyakorlat számára hasznos, megfelelő szabályozást biztosít. Ugyanakkor néhány rendelkezést érintően értelmezési bizonytalanságok, viták merültek fel. A módosítás célja a jogalkalmazás egységességének biztosítása, emellett hangsúlyozandó, hogy a módosítás az eredeti jogalkotói szándéknak megfelelő módosításokat tartalmazza, amely nem jelenti az Mt. érdemi módosítását. A Javaslat továbbá olyan módosításokat is átvezet, amelyek a munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos garanciákat erősíti a munka és pihenőidőre vonatkozóan az európai uniós joggal összhangban.

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma napirendre tűzte az Mt. módosításával kapcsolatos elképzeléseket. A munkavállalói és munkaadói oldal által létrehozott Munkabizottságban vita folyt – a szociális partnerek által összeállított – az Mt. végrehajtásának tapasztalatairól. A bizottságban egy-két rendelkezés módosítását illetően született konszenzus a felek között, így a Javaslat ennek megfelelően tartalmazza a munkavállalói és munkáltatói oldal által közösen elfogadott javaslatokat, úgymint az elektronikus dokumentum, a gyermek születése esetén az apát megillető munkaidő-kedvezmény szabályozására vonatkozóan.

A módosítások harmadik csoportjának célja az egyes irányelvek végrehajtásával kapcsolatos vitás kérdések rendezése, különösen tekintettel az Európai Bíróság esetjogára a napi pihenőidő és a munkaerő-kölcsönzés szabályaira figyelemmel.

A Javaslat ezen célkitűzésekkel összhangban foglalja össze a törvény egyes rendelkezéseinek módosítását.

R É S Z L E T E S I N D O K O L Á S

Az 1. §-hoz

Az írásbeli jognyilatkozat érvényességének feltételei tekintetében a Javaslat kivételként rögzíti azt, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója olyan személy, aki nem érti azt a nyelvet, amelyen az írásbeli nyilatkozatát tartalmazó okirat készült. Ebben az esetben a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásbeli jognyilatkozata érvényességének nem feltétele az, hogy az okiratból kitűnjön, hogy annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a munkáltatói jogkör gyakorlójának, mint nyilatkozó félnek felolvasta és megmagyarázta. Ezen feltétel hiányára tehát, mint érvénytelenségi okra, nem lehet hivatkozni.

Kiegészíti továbbá az Mt. 22. §-át egy új bekezdéssel az egységes jogalkalmazás érdekében. Meghatározza, hogy a jognyilatkozat mikor minősül írásba foglaltnak. Az elektronikus dokumentum vonatkozásában egyértelművé teszi, hogy az Mt. alkalmazásában az elektronikus dokumentum írásbeli jellege megállapításának - a nyilatkozattevő személyét érintően - nem feltétele a nyilatkozattevő elektronikus aláírásról szóló törvény szerinti

TERVEZET

minősített elektronikus aláírása. Ezáltal a Javaslat megkönnyíti az elektronikus nyilatkozattételt, különösen a munkavállalók számára, akik egyébként – a minősített elektronikus aláírás követelménye esetén – el lennének zárva ennek lehetőségétől.

A 2. §-hoz

A Javaslat pontosítja a megállapodás írásba foglalására és átadására vonatkozó munkáltatói kötelezettség teljesítését azáltal, hogy az átadásra vonatkozóan öt napos határidőt ír elő. Az elektronikus dokumentumra vonatkozó rendelkezésekre figyelemmel továbbá kiegészíti a megállapodás írásba foglalásának kötelezettségére vonatkozó rendelkezést az elektronikus dokumentumban foglalt munkaszerződés, annak módosítása és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatnak kinyomtatott, papíralapú formában történő átadására irányuló munkáltatói kötelezettséggel. A módosítás célja, hogy biztosítsa a munkavállaló tájékoztatást a törvényben meghatározott határidőn belül. [Mt. 23. § (1) bekezdés]

A 3. §-hoz

Amennyiben a felek a munkaszerződésben a munkahelyben nem állapodnak meg, azt a helyet kell munkahelynek tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Ez lényeges információnak minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettségek teljesítése és jogok gyakorlása szempontjából, amelynek ismerete a munkavállaló számára garanciális jelentőségű. Erre tekintettel kiegészíti a Javaslat az Mt. 45. § (3) bekezdését azzal, hogy előírja erről a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét az Mt. 46. §-ban foglaltak megfelelő alkalmazásával.

A 4. §-hoz

A Javaslat pontosítja a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit. Ennek megfelelően kiegészíti a törvényi felsorolást egy új *a)* ponttal, egyértelművé téve azt, hogy mentesítő oknak minősül az a munkanap, amelyre a munkáltató szabadságot ad ki. Ennek megfelelően a teljes munkanapra, s adott esetben nemcsak a munkaidő-beosztással azonos tartamra, mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

A mentesülés önálló esetét képezi továbbá a gyermek születése esetén az apa rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alóli mentesülése. Így az apának a gyermek születésére tekintettel járó pótszabadság jogintézménye munkaidő-kedvezményként kerül szabályozásra. A Javaslat ezáltal megoldást nyújt a pótszabadság kiadásával összefüggésben a jogalkalmazás során felmerült problémákra, abból adódóan, hogy ezen pótszabadság nem osztotta a szabadság sorsát.

TERVEZET

A Javaslat egyszerűsíti a képzésben való részvétellel összefüggésben történő mentesülés szabályozását, tekintettel arra, hogy a felek szabadon megállapodhatnak a tanulmányi szerződésben képzésben, illetve továbbképzésben való részvételről.

Ennek megfelelően önálló mentesülési okként kizárólag az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén a képzésben való részvétel kerül szabályozásra.

A Javaslat rögzíti továbbá a mentesítés feltételeit a mentesülés két esetkörében, figyelembe véve a két részletben történő mentesítés iránt a gyakorlatban felmerült igényeket.

[Mt. 55. §]

Az 5. §-hoz

A módosítás célja, hogy a felmondást követő tájékoztatás esetére a munkáltató lehetséges eljárására irányadó szabályokat - az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) AB határozatával összhangban - megállapítsa.

A hatályos szabályozás szerint a munkavállaló a várandósságára és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre a felmondási védelem alkalmazása szempontjából csak akkor hivatkozhat, ha a munkavállaló tájékoztatta a munkáltatót a várandósságáról, illetve az emberi reprodukciós eljárásban történő részvételéről. Ha a munkavállaló nem tájékoztatja a munkáltatót a várandósságáról, illetve az emberi reprodukciós eljárásban való részvételéről, a munkaviszonya felmondással megszüntethető.

Abban az esetben azonban, ha a munkavállaló a felmondás közlését követően tájékoztatja a munkáltatót, a közölt munkáltatói felmondás jogszerűségéhez kapcsolódó gyakorlati jogértelmezési bizonytalanság eloszlátása érdekében, a Javaslat szabályozza a felmondás visszavonásának speciális esetkörét. Eszerint a felmondást követő munkavállalói tájékoztatás közlésétől számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban - a munkavállaló hozzájárulása nélkül - visszavonhatja. A felmondás visszavonása esetén pedig, a jogkövetkezmények tisztázása érdekében, alkalmazni rendeli az Mt. 83. § (2)-(4) bekezdéseit. [Mt. 65. § (5) és(7) bekezdés]

A 6. §-hoz

A Javaslat a hatályos szabályozás koherenciájának biztosítása érdekében kodifikációs szempontból egy törvényhelyen foglalja össze a végkielégítésre való jogosultság eseteit azáltal, hogy az Mt. 77. § (1) bekezdésében kerül megjelölésre a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának esete is, az Mt. 78. § (3) bekezdése helyett.

A 7. §-hoz

A végkielégítésre való jogosultság esetkörét érintő rendszertani pontosítással összefüggésben, a hatályos jog szerinti utaló szabály helyett, a Javaslat egyértelműen megállapítja, hogy a

TERVEZET

munkavállalót azonnali hatályú felmondása esetén a felmondási időre járó távolléti díja illeti meg. [Mt. 78. § (3) bekezdés]

A 8. §-hoz

A Javaslat a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei közül a kártérítés helyett érvényesíthető igény feltételeit változtatja meg azáltal, hogy kétszeresére emeli az igény összeghatárát. Eszerint a munkavállaló a 82. § (1)-(2) bekezdésben meghatározott kárigény helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díj kétszeresének megfelelő összeget. [Mt. 82. § (4) bekezdés]

A 9. §-hoz

Az áttekinthetőség érdekében, rendszerezetten újra megállapításra kerülnek a munkaviszony helyreállításának esetei, és kibővülnek egyetlen esetkörrel, nevezetesen, ha a munkaviszony megszüntetése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött. [Mt. 83. § (1) bekezdés]

A 10. §-hoz

A Javaslat kihangsúlyozza, hogy munkaidőnek minősül a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama is. Ennek megfelelően, az egységes jogalkalmazás érdekében, tartalmi változás nélkül, újra megállapítja a munkaidő fogalmát. [Mt. 86. § (1)]

A 11. §-hoz

A Javaslat a munkanap és a hét fogalmát pontosítja a megszakítás nélküli huszonnégy óra meghatározásával összefüggésben. A munkáltató működése helyett a munkarend kerül megjelölésre, mint a munkaidő megszervezésének alapvető jogintézménye, tekintettel arra, hogy a munkarend kialakításakor a munkáltató értelemszerűen szem előtt tartja a működésének szempontjait. Az „eshet” szövegrész pedig arra utal, ha a munkavállaló beosztása az egyes munkanapokon változik, a műszakok változása nem befolyásolja a munkanap meghatározását. Az adott munkarenden belül a munkanap fogalma minden munkavállaló vonatkozásában azonos. [Mt. 87. § (1) és (3) bekezdés]

A 12. §-hoz

A Javaslat pontosítás céljából kiegészíti a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén alkalmazandó eljárás szabályait a munkáltató személyében bekövetkező változás azon esetével, amikor a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a munka törvénykönyve hatálya alá tartozik.

Ezen túlmenően terminológiailag pontosítja a munkaidőkeretben teljesített munkaidő megjelölését a munkaidő-beosztás szabályaival összhangban.

[Mt. 95. § (2) és (3) bekezdés]

A 13. §-hoz

TERVEZET

A Javaslat pontosítja az általános munkarend fogalmát az egységes jogértelmezés érdekében. Egyértelművé teszi továbbá az egyenlőtlen-munkaidőbeosztás eseteit. [Mt. 97. § (2)-(5) bekezdés]

A 14. §-hoz

Technikai pontosításként az elszámolási időszakra alkalmazandó rendelkezések egy bekezdésben kerülnek szabályozásra – a jelenlegi két bekezdés összevonásával – a jogértelmezés egyértelműsítése érdekében. [Mt. 98. § (2) bekezdés]

A 15. §-hoz

A módosítás célja a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 17. cikk (2) bekezdésének megfelelően az ún. egyenértékű kompenzáló pihenőidő szabályozása. Ennek megfelelően a napi pihenőidő szabályait kiegészíti a Javaslat a legalább nyolc óra, nyári időszámítás kezdetén legalább hét óra napi pihenőidő biztosítására irányuló kötelezettség teljesítésével összefüggésben, a biztosítandó napi pihenőidő mértékének meghatározásával.

Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a 2003/88/EK irányelv 17. cikkének (2) bekezdése szerinti „egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek”, ahhoz, hogy megfeleljen az irányelv céljának, olyannak kell lennie, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán ne legyen olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul, saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának az érintett biztonságára és egészségére kifejtett hatásait. E pihenőidőknek ezenfelül közvetlenül kell követniük azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgálnak, hogy elkerülhető legyen a munkavállaló fáradtságának vagy kimerültségének a munkaidő folyamatos halmozódása miatti előfordulása [C-428/09. sz. ügy 50. pontja (Union syndicale Solidaires Isère)].

Erre tekintettel, amennyiben a munkavállaló számára tizenegy óránál kevesebb egybefüggő pihenőidőt biztosított a munkáltató, ezen rövidebb napi pihenőidőt követő beosztás szerinti munkavégzését követő napi pihenőidejének és a rövidebb pihenőidőnek együttesen legalább huszonnégy órának kell lennie, a tizenegy óránál rövidebb pihenőidő kompenzálásaként. A két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartamának meghatározásakor, a tizenegy óránál kevesebb egybefüggő pihenőidő tartamát és ezen rövidebb napi pihenőidőt követő a munkavállaló beosztás szerinti munkavégzését követő napi pihenőidő tartamát kell figyelembe venni.

Az új bekezdések beillesztésével az azt követő bekezdések számozása is módosul, azok tartalmának változása nélkül.

[Mt. 104. §]

TERVEZET

A 16-17. §-hoz

A gyakorlatban megjelenő bizonytalanságok elosztatása érdekében a Javaslat egyfelől pontosítást tartalmaz. A hatályos szabályozás az atipikus munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetén a munkáltató számára túl tág teret enged a heti pihenőnapok beosztása terén, ezért a Javaslat az egészséges és biztonságos munkavégzés, valamint a munkavállalók védelme érdekében egy korlátot vezet be, így előírja, hogy havonta legalább egy pihenőnapot a munkaadónak be kell osztani és havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztania. A Javaslat meghatározza továbbá a heti pihenőidő fogalmát [Mt. 105-106. §].

A 18. §-hoz

A módosítás elősegíti a fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló újbóli munkába állását, ennek érdekében a gyakorlatban felmerült munkavállalói igényeknek megfelelően lehetővé teszi a női munkavállalók számára – kizárólag a munkavállaló hozzájárulása esetén – az éjszakai munka végzését a nő és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek hároméves koráig. Továbbra is érvényesül azonban az éjszakai munka tilalma a nő várandóssága megállapításától a szülésig terjedő időszakban.

A Javaslat mellőzi a készenlét elrendelésének tilalmáról szóló rendelkezéseket, tekintettel arra, hogy a készenlét alatti munkavégzés rendkívüli munkaidőnek minősül, így felesleges kifejezetten a készenlétre utalni a törvényben. A rendkívüli munkaidő elrendelésének tilalma ezáltal közvetetten magában foglalja a készenlét elrendelésének tilalmát is.

[Mt. 113. §]

A 19. §-hoz

Az Mt. 114. §-nak újrafogalmazása egyrészt pontosítja és egyben szigorítja a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket, mivel a gyakorlatban vitatott volt, hogy a fiatal munkavállaló esetén el lehet-e rendelni elszámolási időszakot. A Javaslat ennek megfelelően szigorítja a szabályozást egyrészt oly módon, hogy kizárja az elszámolási időszak alkalmazását, másrészt kimondja, hogy fiatal munkavállaló esetén a beosztás szerinti munkaidő sem haladhatja meg a napi 8 órát. A beosztás szerinti napi munkaidő 8 órában történő meghatározása és – a hatályos szabályoknak megfelelően – a legfeljebb egy heti munkaidőkeret elrendelése ahhoz vezet, hogy a munkaadónak automatikusan az általános szabályok szerint, szükségképpen kell kiadnia a heti pihenőidőt, az ettől eltérő megállapodást pedig az Mt. kizárja. [Mt. 114. §]

A 20. §-hoz

A Javaslat kiegészíti a szabadságra jogosító időnek minősülő esetköröket azzal, hogy a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Cstv.) 20/B. §-ához kapcsolódóan az örökbefogadásra tekintettel megállapított gyermekgondozási segély

TERVEZET

folyosósítása első hat hónapjának tartama a szabadság számítása szempontjából jogszerző időnek tekintendő.

A Cstv. 20/B. § (1) bekezdése szabályozza azt, hogy - a gyermek örökbefogadás előtti gondozásba történő kihelyezésekor - a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja is szabadságra jogosító időnek minősüljön, mivel az örökbefogadó munkavállaló - a házastársi és rokon örökbefogadás kivételével - örökbefogadás előtti kötelező gondozásba kihelyezett gyermek gondozása esetén, amennyiben a gyermek a harmadik életévét betöltötte, a 10. életévét azonban még nem a Cstv. szerint gyermekgondozási segélyre jogosult.

Az Mt. 55. §-ának módosításával összefüggésben változik az Mt. 115. § (2) bekezdés g) pontjában az irányadó pontokra történő hivatkozás.

[Mt. 115. § (2) bekezdés]

A 21. §-hoz

Az egységes jogalkalmazás érdekében a Javaslát technikai szempontból pontosítja a szabadság kiadásának szabályát egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén. Egyértelművé teszi továbbá, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadásakor a munkavállaló a munkaidő-beosztás szerinti teljes munkanapra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

[Mt. 124. § (2)-(4) bekezdés]

A 22-23. §-okhoz

A Javaslát egyértelművé teszi a szabályozást azzal, hogy pontosítja a megállapítható alaphét (Mt. 136. § (1) bekezdése), illetve százszázalékos teljesítés esetén a teljesítménybér (Mt. 138. § (5) bekezdés) minimális mértékét a kötelező legkisebb munkabér mellett a garantált bérminimumra történő utalás beillesztésével. [Mt. 136. § (1) bekezdés, Mt. 138. § (5) bekezdés]

A 24. §-hoz

A Javaslát a jogtechnikai egyszerűsítéssel módosítja a műszakpótléokra való jogosultság feltételeit. Érdemben nem változtat az eredeti jogalkotói szándékon, annak megfelelően pontosítja a rendelkezéseket.

[Mt. 141. §]

A 25. §-hoz

A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellentételezésének szabályait pontosítja a Javaslát egyrészt az elszámolási időszakra vonatkozóan, másrészt terminológiaiilag a munkaidő-beosztás fogalom-rendszerének megfelelően. A Javaslát – érdemi változtatás

TERVEZET

nélkül – a jelenlegi utaló szabály felváltásával szövegszerűen egyértelművé teszi továbbá, hogy munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

[Mt. 143. § (2), (4)-(5) bekezdés]

A 26. §-hoz

A távolléti díjra való jogosultság esetkörei az Mt. 55. §-ának módosítása következtében átszámozásra kerülnek.[Mt. 146. § (3)]

A 27. §-hoz

A Javaslat szerinti pontosítás az Mt. 137. § (3) bekezdésre való utalás beillesztésével egyértelművé teszi, hogy az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított munkabér formák közül az Mt. 137. § (3) bekezdésében szereplő, munkaszerződésbe foglalt bérforma az, ahol a teljesítménybér mellett az időberrész is figyelembe veendő a távolléti díj meghatározása során. [Mt. 150. § (5) bekezdés]

A 28. §-hoz

A Javaslat pontosító rendelkezést tartalmaz arra nézve, hogy az általános megállapítási szabálytól való eltérés lehetősége, illetve az évenkénti felülvizsgálati kötelezettség a kötelező legkisebb munkabér mellett a garantált bérminimumra is kiterjed. [Mt. 153. § (2)-(4) bekezdés]

A 29. §-hoz

A Javaslat pontosítja az egységes jogalkalmazás érdekében a munkáltató kártérítési felelőssége körében a kár megtérítésének szabályozását. A kármegosztás alapjául szolgáló feltételekkel (a munkavállaló vétkes közrehatása, kárenyhítési kötelezettség elmulasztása) összefüggésben egyértelművé teszi, hogy e téren a bizonyítás a munkáltatót terheli.

[Mt. 167. § (2) bekezdés]

A 30. §-hoz

A gyakorlati tapasztalatok figyelembe vételével a Javaslat pontosítja és részletesebben határozza meg az elmaradt jövedelem számításának módját.

[Mt. 170. §]

A 31. §-hoz

Az Mt. 171. §-ában pontosítja a dologban bekövetkezett kár, hiány és a károkozással összefüggésben felmerült szükséges és indokolt költség megtérítésének feltételei. A munkavállaló hozzátartozójának kára megtérítésére a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013.

TERVEZET

évi V. törvény (Ptk.) rendelkezései irányadóak, ezért a párhuzamos szabályozás megszüntetése érdekében az Mt. a hozzátartozónak a károkozással összefüggésben felmerült kárának megtérítéséről kifejezetten nem rendelkezik. A dologban bekövetkezett kár és a költség megtérítésére az Mt. 171. §-a értelemszerűen irányadó.

A 32. §-hoz

A Javaslát tételesen meghatározza, hogy a Ptk. mely rendelkezései alkalmazandóak a munkáltató kártérítési felelősségét érintően. [Mt. 177. §]

A 33. §-hoz

A munkavállaló kártérítési felelőssége körében egyértelműsíti a Javaslát a munkáltató kártérítési igényének jogcímeit. [Mt. 179. § (5) bekezdés]

A 34. §-hoz

A Javaslát megteremti az iskolaszövetkezeti tagok munkavégzésére vonatkozó szabályoknak a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 7. cikkével való összhangját. Az Mt. szabadságra és szabadság kiadására vonatkozó szabályai – a betegszabadságra vonatkozó szabályainak kivételével – megfelelően alkalmazandóak az Mt. XVII. fejezete szerinti iskolaszövetkezettel fennálló munkaviszonyban történő foglalkoztatás során, azonban indokolt továbbra is kizárni az Mt. betegszabadságra vonatkozó szabályainak alkalmazását, tekintettel arra, hogy betegszabadság nem jár az iskolaszövetkezeti munkavállaló részére, mert a hallgatói jogviszonya alapján minősül biztosítottnak. [Mt. 227. § (3) bekezdés]

A 35. §-hoz

A hatályos szabályozásból nem egyértelmű, hogy a tanulmányi szerződéstől, illetve a versenytildalmi megállapodástól mennyiben lehetséges az eltérés, a Javaslát ezt a hiányt pótolja oly módon, hogy a munkavállaló javára eltérést enged mind a felek megállapodásában, mind a kollektív szerződésben.

A 36. §-hoz

A jogbizonytalanság megszüntetése érdekében a Javaslát meghatározza, hogy az üzemi tanácsi választással kapcsolatos vitában - bírósághoz fordulás esetén - az eljárást az üzemi tanáccsal, ennek hiányában a választási bizottsággal szemben kell megindítani. [Mt. 249. § (1) bekezdés]

A 37. §-hoz

TERVEZET

A Javaslát megoldást nyújt arra a helyzetre, ha a szakszervezet vagy a szakszervezeti szövetség a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a kollektív szerződéskötési képesség feltételeinek. Ekkor a kollektív szerződés módosításának kezdeményezése helyett, a hatékonyabb jogalkalmazás érdekében a kollektív szerződéshez félként csatlakozhat. [Mt. 276. § (8) bekezdés]

A 38. §-hoz

A Javaslát módosítja a szükséges felhatalmazó rendelkezést oly módon, hogy a kollektív szerződést kötő felek bejelentési kötelezettségüket a kollektív szerződés elektronikus nyilvántartó rendszeren keresztül az elektronikus nyomtatvány (adatlap) kitöltésével és bejelentésével teljesítik. [Mt. 284. §]

A 39. §-hoz

A Javaslát megteremti a munkavállalói képviselő fogalmára vonatkozó rendelkezésnek a 2000. évi LXVII. törvénnyel kihirdetett a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. sz. Egyezményvel való összhangját. A munkavállalói képviselő fogalmának meghatározásának abból a szempontból van jelentősége, hogy a munkavállalói képviselőnek minősülő munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló kérheti az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést. A módosítás célja, hogy a szakszervezeti tisztségviselő számára is biztosítsa ezen igény érvényesítését. [294. § (1) bekezdés]

A 40. §-hoz

A Javaslát szerint módosul a felhatalmazó rendelkezés az apának járó pótszabadság munkaidő-kedvezményként történő újraszabályozása miatt. [298. § (7) bekezdés]

A 41. §-hoz

A Javaslát szövegcsere módosításokat tartalmaz, amely összefügg az Mt. 55. §-ának módosításával. A munkahelyi és a családi kötelezettségek összehangolásának elősegítése érdekében vezető állású munkavállaló esetén a Javaslát kiegészíti a hatályos szabályozást azzal, hogy a gyermek gondozása céljából a gyermek három éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezéstől nem lehet eltérni.

A 42. §-hoz

A Javaslát egyfelől meghatározza a hatályba lépő módosítások következtében hatályát veszítő rendelkezéseket [Javaslát 41. § a)- c) pontjai] ezen túlmenően szükséges a munkabéremelés elvárt mértékére vonatkozó felhatalmazó rendelkezést hatályon kívül helyezése, mert a szabályozás betöltötte már a rendeltetését.

TERVEZET

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 3. §-a 2016. január 1-jétől kiegészül egy új (2) bekezdéssel, amely alapján az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében munkaerő-kölcsönzés esetén munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni kell. Az Ebktv. és az Mt. összhangjának megteremtése érdekében a Javaslat hatályon kívül helyezi az Mt. 219. § (3) bekezdés *a*) pontját, mellyel a munkaerő-kölcsönzés esetén alkalmazni kell a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás első napjától akkor is, ha a munkavállaló a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.

A Javaslat az Mt. 225. § (2) bekezdésének hatályon kívül helyezésével megteremti az iskolaszövetkezeti tagok munkavégzésére vonatkozó szabályoknak a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 7. cikkével való még teljesebb összhangot, amellyel az Mt. szabadságra és szabadság kiadására vonatkozó szabályai megfelelően alkalmazandóak az Mt. XVII. fejezete szerinti iskolaszövetkezettel fennálló munkaviszonyban történő foglalkoztatás során.

A 43. §-hoz

A Javaslat új illetékességi szabályt fogalmaz meg a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény 349/B. §-ában munkaerő-kölcsönzés esetén. A gyakorlati tapasztalatok alapján a munkaerő-kölcsönzés során a kölcsönbeadó munkáltatók székhelye elsősorban a fővárosban található, míg a kölcsönvevők és a kölcsönzött munkavállalók jelentős része ettől különböző székhelyű, illetve lakóhelyű. A jogviták eldöntéséhez szükséges bizonyítékok rendelkezésre bocsátásának megkönnyítése és a bíróságok közötti ügyelosztás ésszerűbb megszervezése érdekében indokolt az illetékességi szabály beillesztése.

A 44. §-hoz

Az államigazgatási feladatoknak a járási (fővárosi kerületi) hivatalokhoz átvétele számos törvényi, kormányrendeleti és miniszteri rendeletű szintű jogszabály módosítását indokolta, a Javaslat további, ehhez kapcsolódó szövegcsere módosításokat hajt végre.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező ügyfél közfoglalkoztatásba vonása kevésbé indokolt, mert munkaerőpiaci helyzete következtében nagyobb eséllyel helyezkedik el rövid időn belül - esetlegesen egy, az ügyfél megismerését követően nyújtott célzott szolgáltatás igénybevételével - az elsődleges munkaerőpiacon. Az állami foglalkoztatási szerv célja az, hogy az álláskeresőket mielőbb az elsődleges munkaerőpiacon helyezze el. Ezért a legjobb munkaerőpiaci jellemzőkkel rendelkező ügyfelek esetében javasolt megteremteni annak a lehetőségét, hogy az ilyen ügyfél csak saját kérésére vegyen részt közfoglalkoztatásban. Ez egyúttal lehetőséget biztosít arra is, hogy a közfoglalkoztatásba vonás során a rosszabb munkaerőpiaci helyzetű ügyfeleket részesítsék előnyben, és ez által – őket a

TERVEZET

közfoglalkoztatáson keresztül a munka világába visszavezetve - növeljék az elhelyezkedési esélyüket.

A fenti célok megvalósítása érdekében a Javaslat módosítja az Ft. 54. § (10a) bekezdését, mely szerint a közfoglalkoztatás az ilyen ügyfelek vonatkozásában nem megfelelő munkahely.

A 45. §

A Kjt. fizetési fokozatra vonatkozó rendelkezéseinek módosításával a nyugdíjkorhatár emelése miatt megnövekvő jogviszonyban töltött időre is biztosítottá válik az illetmény-előmenetel, hasonlóan a Kormány által elfogadott életpályákhoz, amelyek már számolnak az emelkedő nyugdíjkorhatárral. A módosítás következtében az új fizetési fokozatokat a kinevezésben szerepeltetni kell, a várakozási idő ezekben is csökkenthető, a további szakképesítési szorzó vetítési alapjává válik, továbbá a pótszabadságok száma is emelkedik.

A Javaslat pontosítja az Mt. munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit, továbbá a mentesülés önálló esetét képezi továbbá a gyermek születése esetén az apa rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alóli mentesülése. A Kjt. módosítására az Mt. és a Kjt. összhangjának megteremtése érdekében kerül sor.

A 46. §-hoz

Az új Ptk. nem rendezi a régi Ptk. 401. §-ában szabályozott módon a fővállalkozás szabályait, ezért az Mvt-ben szereplő hivatkozás elhagyása és új normaszöveg kialakítása szükséges. [Mvt. 40. §]

A baleset kivizsgálásakor az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény alapján a munkáltató nem tekinthető adatkezelőnek. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat azonban kezelhet egészségügyi adatokat, információkat kérhet a beteg kezeléséről, állapotáról. A munkáltató nincs birtokában annak a tudásnak, amellyel meg tudná ítélni azokat az egészségügyi kérdéseket, amelyek a baleset során felmerülnek. (pl. a dokumentáció, munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltése során súlyosság, gyógytartam stb. eldöntése.). Erre tekintettel a Javaslat arról rendelkezik, hogy a kivizsgálásba szükség esetén be kell vonni a munkáltatónál foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát. [Mvt. 64. § (4)]

A jogalkalmazási tapasztalatokra figyelemmel és az Mt.-vel való összhang érdekében a Javaslat módosítja a munkavédelmi képviselők választásával kapcsolatos szabályokat.

A Javaslat egyértelművé teszi, hogy a munkavédelmi képviselő választására az Mt. 238. §-át kell megfelelően alkalmazni. A munkavédelmi képviselők függetlenségének biztosítása érdekében ugyanakkor előírja, hogy az Mt. 238. § (2) bekezdésében foglalt kizáró okokon túl

TERVEZET

nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.

Pontosításra kerül a munkavédelmi képviselők munkajogi védelmére vonatkozó szabályozás, amelynek értelmében a munkáltatónál megválasztott valamennyi munkavédelmi képviselőt megilleti az Mt. 273. § (1) szerinti munkajogi védelem, az Mt. 273. § (2) bekezdése szerinti tartamban.

A munkavédelmi tárgyú bejelentések elektronikussá tétele érdekében indokolt az Mvt. 82/B. §-ának hatályon kívül helyezése.

A munkavédelmi hatóság szabálysértési jogkörének megszűnésével a munkavállalói mulasztás nem szankcionálható a ténylegesen szabályszegő munkavállalóval szemben. Azért, hogy a munkáltató felelőségén túl, a munkavállaló kizárólagos szabálytalan munkavégzését a hatóság szankcionálni tudja, a Javaslát bevezeti a közigazgatási bírság alkalmazásának lehetőségét.[Mvt. 82/D. §]

Az Mvt. jelenlegi szabálya szerint a munkabaleset bekövetkezésétől számított 3 év után a munkáltató a törvényben foglaltak alapján nem köteles a munkabalesetet bejelenteni, kivizsgálni és nyilvántartásba venni. Mivel a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkáltató számos esetben vitatja a baleset munkabaleset jellegét, ezért a Javaslát a munkavállalói jogérvényesítés biztosítása érdekében úgy rendelkezik, hogy az elévülésre a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni.

A Javaslát a fentiekén túl a jogalkalmazást segítő, pontosító rendelkezéseket tartalmaz.

A 47. §-hoz

A munkaügyi ellenőrzés kiterjed a nyilvántartások vezetésének ellenőrzésére. Az Mt. erről a munka- és pihenőidőre vonatkozó fejezetében rendelkezik. A Met. 3. § (1) bekezdés c) pontjának hatályon kívül helyezése azonban – a jogalkalmazási gyakorlat tapasztalatai alapján – szükségessé teszi a hatáskörök egyértelmű meghatározását.

Az Mt. 23. §-ának módosítása szükségessé teszi a Met. 3. § (1) bekezdésének módosítását is.

A Met. 7/A. §-ának kiegészítése az egységes jogértelmezés érdekében szükséges.

A 48-51. §-okhoz, 54-55. §-okhoz

A Javaslát pontosítja az Mt. munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit, továbbá a mentesülés önálló esetét képezi továbbá a gyermek születése esetén az apa rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alóli mentesülése. Így az apának a gyermek születésére tekintettel járó pótszabadság jogintézménye munkaidő-kedvezményként kerül szabályozásra. A Javaslát ezáltal megoldást nyújt a pótszabadság kiadásával összefüggésben a jogalkalmazás során felmerült problémákra, abból adódóan, hogy ezen pótszabadság nem osztotta a szabadság sorsát.

TERVEZET

A Javaslatban szereplő jogállási törvények – Kjt., Iasz., NAV tv., Bjt., Üsztv., Kttv., Hjt., Hszt. – egyrészt merev hivatkozást tartalmaznak az Mt. 55. §-ra, másrészt az Mt.-hez hasonlóan az apának járó pótszabadságról és a pótszabadság igénybevételéről rendelkeznek. Az Mt. és e jogállási törvények összhangjának megteremtése érdekében kerül sor arra, hogy az apának a gyermek születésére tekintettel járó pótszabadság jogintézménye munkaidő-kedvezményként kerül szabályozásra, valamint az igénybevételhez kapcsolódó felhatalmazó rendelkezések is módosításra kerülnek.

Az 53. §-hoz

A Javaslat egyértelművé teszi a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó egyes speciális rendelkezések hatályát az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre tekintettel, abban az esetben, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépését követően minősül köztulajdonban állónak. A Javaslat továbbá átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.

Az 56. §-hoz

A hatályba lépésre vonatkozó rendelkezést foglalja össze.

Az 57. §-hoz

A jogharmonizációs klauzulát határozza meg.