

2018. évi CXVI. törvény

a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról

2019.01.01

2019.01.02

1

2018. évi CXVI. törvény**a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról****1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása**

1. § A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (3) bekezdés *b*) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Kizárólag)

„*b*) a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)–(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása”

(nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.)

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

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

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

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

3. § Az Mt. 94. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.”

4. § 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) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. 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.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc 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. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.”

5. § 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.”

6. § Az Mt. 99. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát

a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy

b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.”

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

„105. § (1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő 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.”

8. § Az Mt. 109. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„109. § (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

a) a munkaviszony évközben kezdődött,

b) határozott időre vagy

c) részmunkaidőre jött létre.”

9. § Az Mt. 114. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.”

10. § (1) Az Mt. 134. § (1) bekezdése a következő *d*) ponttal egészül ki:

(A munkáltató nyilvántartja)

„*d*) a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő,”

(tartamát.)

(2) Az Mt. 134. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkáltató nyilvántartja

a) a 92. § (2) bekezdés,

b) a 99. § (3) bekezdés,

c) a 109. § (2) bekezdés,

d) a 135. § (3)–(4) bekezdés

szerinti megállapodásokat.”

11. § Az Mt. 135. § (1)–(3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 87. §-ban,

b) a 96. § (2) bekezdésében,

c) a 122. § (5) bekezdésében,

d) a 126. § (4) bekezdésében,

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

f) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 86-ban,

b) a 88–93. §-ban,

c) a 95. §-ban,

d) a 96. § (3) bekezdésében,

e) a 97. § (1) bekezdésében,

f) a 99. §-ban,

g) a 101–108. §-ban,

h) a 109. § (2)–(3) bekezdésében,

i) a 111. §-ban,

j) a 113–121. §-ban,

k) a 122. § (3) bekezdésében,

l) a 123. § (6) bekezdésében,

m) a 124. §-ban,

n) a 125. §-ban,

o) a 126. § (1)–(3) és (5) bekezdésében,

p) a 127. § (5) bekezdésében,

r) a 128–133. §-ban

s) a 135. § (3) bekezdés második fordulatában

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.”

12. § Az Mt. 165. § a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A 94. § (3) bekezdés alkalmazása esetén órabéres munkavállalóval a 156. § (1) bekezdés b) pont szerinti eltérő megállapodás csak kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető.”

13. § Az Mt. 298. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzöttek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.”

14. § Hatályát veszti az Mt. 98. § (3) bekezdése.

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

15. § A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény ELSŐ RÉSE a következő 19/D. §-sal egészül ki:

„19/D. § Az Mt.-nek a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv3.) megállapított

a) 94. § (3) bekezdését, 98. § (2) bekezdését, 99. § (7) bekezdését a Módtv3. hatálybalépését követően kezdődő munkaidőkeret és elszámolási időszak tekintetében kell alkalmazni,

b) 94. § (3) bekezdése – az a) pontban foglaltaktól eltérően – a folyamatban lévő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak tekintetében a kollektív szerződés szabályai szerint alkalmazható,

c) 97. § (4) és (5) bekezdését, 105. §-át, 109. § (1) bekezdését és a 135. § (3) bekezdését a Módtv3. hatálybalépését követően közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.”

3. Záró rendelkezések

16. § Ez a törvény 2019. január 1-jén lép hatályba.

17. § E törvény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvének (2003. november 4.) való megfelelést szolgálja.