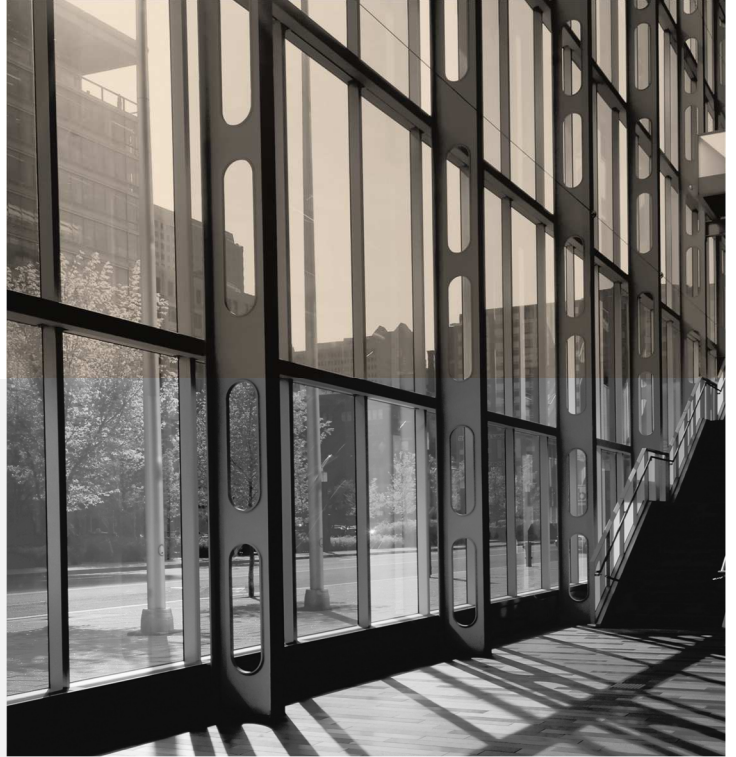




KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ
ÜGYVÉDI IRODA

Munkajogi Hírlevél 2017. Július



Erre ügyeljen a szabadság kiadásánál, illetve nyilvántartásánál

A nyár a szabadságolások fő szezonja. A munka- és pihenőidő szabályai között azonban sokszor nem könnyű kiigazodni. Ebben, illetve a bírságok elkerülésében kívánunk az alábbiakban segítséget nyújtani.

A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább **tizenégy egybefüggő napra** mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A munkaügyi ellenőrzés ezen szabály betartását ellenőrizni is fogja. Amennyiben a szabadságot ebben a formában nem tudjuk kiadni vagy pedig a munkavállaló sem kíván ezzel a lehetőséggel élni, fontos, hogy még az adott évben írásban állapodjunk meg erről.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a **szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát**

megszakíthatja. Fontos tudni, hogy ilyenkor a munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre utazással és az oda visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkával töltött idő ebben az esetben szükségszerűen rendkívüli munkavégzésnek (Mt. 107. §) minősül.

A szabadság minden esetben munkanapra adható ki. Nem fordulhat tehát elő, hogy a munkavállaló a munkanap egy részében szabadságon van, másik részében pedig munkát végez. A szabadságot ugyanakkor egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén **kétféleképpen lehet nyilvántartani.** A munkáltató dönthet úgy, hogy munkanapban tartja nyilván a szabadságot, s ilyenkor a hét minden napja munkanapnak számít kivéve a heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. A másik lehetőség szerint a szabadságot a napi munkaidővel órásihatja a munkáltató, és ebből kell a mindenkori beosztás szerinti munkaidőket levonni. A nyilvántartási lehetőségekkel összefüggésben azonban tudni szükséges, hogy azt év közben nem lehet megváltoztatni.

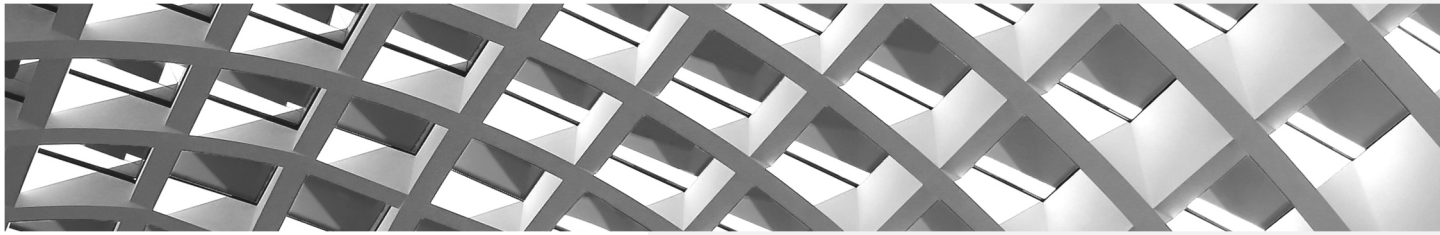
Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ ÜGYVÉDI IRODA



Kölségmegtakarítási lehetőségek a szezonális foglalkoztatásban

Számos olyan lehetőség létezik, melyet érdemes ismerni, hiszen jelentős spórolási lehetőséget rejtenek. Az alábbiakban ezekből mutatunk be néhányat:

A nyár az egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munkavállalás fő időszaka. Ennek az atipikus foglalkoztatási formának két típusa van: a mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunka, illetve az alkalmi munkavállalás. Míg az idénymunka előnye a viszonylag hosszú idejű határozott időre szóló munkaviszony lehetősége, addig az alkalmi foglalkoztatásnál ez a szektorsemlegesség. Mindkét esetre igaz, hogy a minimálbér, illetve garantált bérminimum az általános minimális díjazás 85, illetve 87% -a, azaz nem kell elérnie a minimális díjazás szintjét.

Megtakarítási lehetőséget jelenthet a diákok foglalkoztatása is. Erre lehetőség van munkaviszonyban (akár egyszerűsített foglalkoztatás keretében is), illetve diákszövetkezetben is. Diákszövetkezeti foglalkoztatás esetén is ki kell fizetni a minimálbért, illetve be kell tartani a 18 év alatti személyek számára a munka törvénykönyvében előírt speciális munka- és pihenőidő szabályokat, más munkajogi kötöttség azonban kevésbé érvényesül. A felek jogviszonyára ugyanis a szövetkezeti törvény és nem a munka törvénykönyve érvényesül.

Névbélyegzőt is használhat aláírás helyett az ügyvezető, hibás jognyilatkozatát pedig határidő nélkül orvosolhatja

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. számos területen könnyítést hozott a vállalkozások életében. Ezen könnyítések egyik területe a jognyilatkozatok megtételét érinti. Az egyszerűbbé váló szabályozás azonban értelmezési problémákat is felvet. Ezzel kapcsolatos tisztánlátást segíti a Kúria EBH2017.M.8. számú döntése.

A jognyilatkozatokat a munkajogban fő szabály szerint alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató belátása szerint akár szóban is érvényesen hozhat intézkedéseket. Ilyen jognyilatkozat például a rendkívüli munkavégzés elrendelése, melynek érvényességéhez a törvény írásbeliségi követelményt nem fűz. A felmondás érvényességéhez azonban már viszont írásbeli forma szükséges. Ezt a követelményt sem értelmezi azonban a bíróság szigorúan. A Kúria EBH2018.M.8. számú döntésében kifejtette, hogy a munkaviszonyban elegendő egyszerű okirati formát használni, és csupán a megállapodás lényeges tartalmát írásba foglalni. Amennyiben a jognyilatkozatot bizonyítható módon a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy annak engedélyével más tette, a jognyilatkozatot jogi szempontból megfelelőnek kell tekinteni. Megfelelő így a névbélyegző használata is még abban az esetben is, amennyiben a felmondást a munkáltató alá sem írta.

Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ ÜGYVÉDI IRODA



A jognyilatkozatot tehát változatos formában lehet megtenni. Ez a szabadság ráadásul a jognyilatkozatot tevő személyére is vonatkozik. Megteremti például annak a lehetőségét is, hogy a jognyilatkozatot a munkáltatói jogkör megfelelő gyakorlója utólag hagyja jóvá, amennyiben azt nem jogosult személy tette. Így tehát a korábban elkövetett hiba később orvosolható. Arra is szükséges rámutatni, hogy a hibát nem annak az elkövetője, hanem az orvoslás időpontjában munkáltatói jogokat gyakorló személy képes.

A KRS is részt vett a HVG Munkajog 2017 különszámának készítésében

A HVG a heti rendszerességgel megjelenő gazdasági kiadványán túlmenően számos szakmai különszámot is megjelentet. A munkajogi különszám ezen termékek egyike, mely minden év tavaszán kerül a standokra. A tavalyi évhez hasonlóan idén is részt vettünk a szakmai tartalom összeállításában.

A különszám alapvetően a munka törvénykönyve szerkezeti felépítését követi, és az adott fejezetekhez kapcsolódóan mutatja be a vonatkozó szabályrendszert, a kialakult bírói gyakorlatot, illetve egyszerűbb szerződésmintákat is tartalmaz. A jogértelmezési kérdéseket is felvető részek vonatkozásában pedig a szabályozást kérdés-felelek formában tárja az olvasók elé.

Irodánk munkajogi üzletága idén három területen kapcsolódott be a szakmai munkába. Egyrészt irodánk nevéhez fűződnek a kötelező bérezési minimumok, illetve az új kötelezettségek a munkavédelem területén elnevezésű szakmai anyagok, de a feltett kérdések és válaszok jelentős részét is az üzletág munkája biztosította.

A munkavédelem egyebekben egy teljesen új, a korábbiakban nem feldolgozott terület, mely kifejezetten a munkajogi üzletág javaslatára vált a kiadvány részévé. A javaslat háttérében a területen lezajló hangsúlyos változások, valamint a terület fokozott jelentősége állnak.

Adatvédelmi compliance, illetve jogi tanácsadás szolgáltatások keretében segítjük ügyfeleinket a változó adatvédelmi környezethez való alkalmazkodásban

Az adatvédelem területe a változások korát éli. Nem csupán a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság gyakorlata változik, egy Európai Uniói rendelet hatályba lépésének időpontja is közeleg. Utóbbi által kiszabható bírság pedig már hamarosan a vállalkozás globális profitjához igazodik. Érdemes a felkészülést időben elkezdni.

A vállalkozások számára az adatvédelem kérdésköre elsősorban a munkahelyi ellenőrzés (email, internet használat, helymeghatározás, telefon, kamera stb.), a visszaélés-bejelentési rendszerek, az ügyfeladatok kezelése, valamint a direkt

Kapcsolat

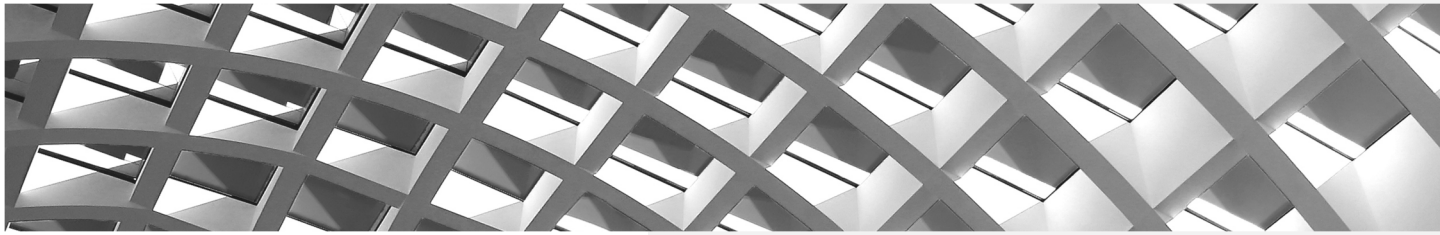
Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ

ÜGYVÉDI IRODA



marketing területeit öleli fel. Mindegyik területre önálló, komplex szabályrendszer vonatkozik.

A munkahelyi ellenőrzések vonatkozásában a NAIH gyakorlata, illetve az Európai Unió adatvédelmi munkacsoport ajánlása alapján a hozzájárulás, mint jogalap alkalmazása kerülendő. Ehelyett a munkáltatók megfelelő adatkezelési jogalapja a munkáltató jogos érdeke. Az adatkezelést ugyanakkor megfelelő tájékoztatásnak is meg kell előznie, illetve hangsúlyosan kell alkalmazni az ún. érdekmérlegelési tesztet.

Az ügyfeladatok kezelésénél, valamint a direkt marketing esetében a munkahelyi ellenőrzéssel szemben már létjogosultsága van az érintett hozzájárulásának is, hiszen az adatkezelés fő szabályként opt-in jellegű. A jogalap meghatározásánál azonban számos tényezőre tekintettel kell lenni, így nem mindegy, hogy egy már a vállalkozással üzleti kapcsolatban lévő személy adatairól van-e szó vagy csupán egy potenciális ügyfélről, akit meg kívánunk szólítani. A jog kissé komplikált szabályrendszerével mindegyik élethelyzetre megoldást nyújt. Meglévő ügyfeleink számára opt-out, potenciális ügyfeleinket pedig opt-in tájékoztatásokkal kereshetjük meg. A megkereséseknél azonban az sem mindegy, hogy a megkeresésre postai úton, emailben, automatizált vagy személyes hívással kerül sor.

Mind a munkahelyi ellenőrzés, mind pedig az ügyfeladatok vagy éppen a direkt marketing körében kiemelkedő jelentőséggel rendelkeznek a szabályzatok, melyek a

munkáltató egyoldalú jognyilatkozatai. Ebben szükséges ugyanis a munkáltatónak a szükséges, részletes, előzetes tájékoztatását megtennie, melyre a jogszerű hozzájárulás építhető. Ezt a tájékoztatását egyebekben akkor is meg szükséges tenni, amennyiben a jogalapot jogszabályi felhatalmazás biztosítja (lsd. visszaélésbejelentési rendszer).

Végezetül a vállalkozások számára létkérdés a szabályzataik átvizsgálása abból a szempontból is, hogy a 2018. május 25. napján hatályba lépő GDPR adatvédelmi rendelet rendelkezéseivel való összhang biztosítható legyen. S habár a rendelet hatályba lépéséig még a jelenleg hatályos szabályok alkalmazandók, érdemes a hatályba lépésre már előzetesen is felkészülni.

Irodánk mind szabályzatok készítéséhez, mind adatvédelmi compliance, valamint jogi tanácsadás szolgáltatás nyújtásával összefüggésben szakmai segítséget nyújt.

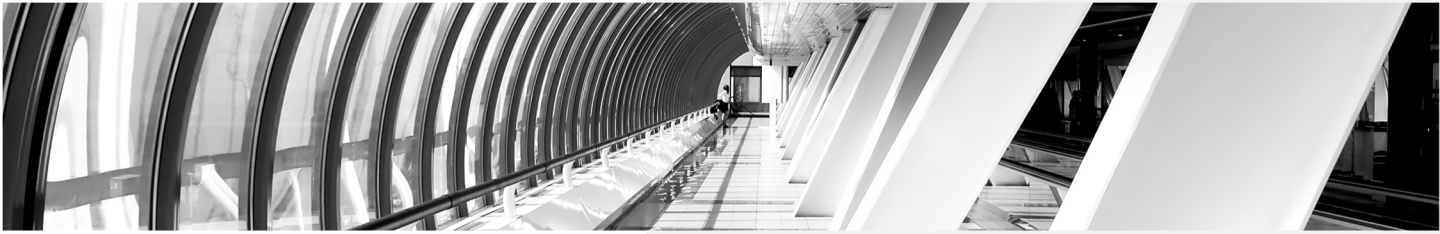
Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ ÜGYVÉDI IRODA



2017. június 5-16. napja között ülésezik a Nemzetközi Munkügyi Szervezet 106. éves konferenciája 4000 delegált részvételével, melynek normaalkotó vitáján irodánk is képviselteti magát

A Nemzetközi Munkügyi Szervezet (ILO) az ENSZ első szakosított szerve, mely a foglalkoztatás területén nemzetközi jogalkotó hatáskörrel rendelkezik. Parlamentje az évenként ülésező konferencia, melyen az ENSZ tagállamok, a munkáltatói és a munkavállalói oldal tripartit módon vesznek részt. Irodánk a konferencián a foglalkoztatásról szóló 71.számú ajánlás felülvizsgálatával foglalkozó szakbizottság munkájában fog részt venni. A 2017. évben a második olvasatra kerül sor.

Kérdése esetén forduljon hozzánk bizalommal:

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda

Dr. Kéri Ádám Munkajogi-Adatvédelmi üzletágvezető

keri.adam@krs.hu

Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>

