

Az új Munka Törvénykönyve legfontosabb változásai

Dr. Bujtor Gyula

munkaügyi és munkavédelmi tanácsadó
bujtorgyula@citromail.hu

A Textiltisztító Egyesülés 2012. évi konferenciáján lehetőségem volt, hogy előadást tartsak az új Munka Törvénykönyve (Mt.) hatálybalépítésével kapcsolatos munkáltatói feladatokról. Az alábbi összefoglaló az előadáson elhangzott legérdekesebb részeket tartalmazza. Figyelembe kell azonban venni, hogy a cikk terjedelmi korlátaira való tekintettel csak példálódzó jelleggel tudtam felvillantani azt a sok változást, ami az új Munka Törvénykönyvének gyakorlati alkalmazása során felmerül, felmerülhet.

Az előadás eredeti címe is jelezte – „Áldás vagy átok? Hatályba lépett az új Munka törvénykönyve” –, hogy az új Mt. adta lehetőségeket felismerő és azzal élő munkáltatók élvezhetik annak előnyeit, de ugyanakkor komoly hátrányt, akár jelentős többletkiadást is okozhat, ha pl. a hatálybalépéssel egyidejűleg nem módosították a munkaviszonyra vonatkozó egyoldalú jognyilatkozataikat, kötelezettségvállalásaikat (SZMSZ, vezérigazgatói utasítás, cafetéria szabályzat, prémium, jutalomszabályzat stb.), vagy a munkavállalókkal, illetve a szakszervezettel kötött megállapodásaikat (munkaszerződés, tanulmányi szerződés, versenytildalmi megállapodás, kollektív szerződés).

Munkáltatók figyelmébe

Ha például a munkáltató egyoldalúan tett jognyilatkozatában foglaltak a munkavállaló ráutaló magatartásával 2012. július 1-je után is teljesezésbe mentek, már megállapodásnak minősülnek, amit később már csak a felek kölcsönös megegyezésével lehet módosítani.

A legtöbb munkáltató ugyan rendszeresen elküldte munkaügyi szakembereit, HR-eseit a Munka Törvénykönyvét elemző különböző konferenciákra, de vajon előálltak-e ezek a kollégák a hatálybalépítéssel kapcsolatos feladatok konkrét megoldási javaslataikkal?

Munkaszerződés

Tapasztalataim szerint nem, így a munkáltatók nagy része kivár. A kivárás azonban nem jó taktika, mivel 2012. július 1-jétől **semmissé váltak** a munkáltatói utasítások, szervezeti működési szabályzatok, kollektív szerződések, és nem utolsósorban a munkaszerződések **azon részei**, amelyek ellentétesek az új Mt. kogens szabályaival. Ha a munkáltatók ezeket nem módosították, akkor szinte követhetlenné vált, hogy mely szabályokat kell betartani a „régí”, munkaviszonyra vonatkozó szabályokból, megállapodásokból, egyoldalú jognyilatkozatokból, és melyeket nem. Sok esetben azt sem lehet egyszerűen megállapítani, hogy a felek a munkaszerződésben a munkavállaló javára akkor is a meghatározott módon tértek volna el, ha ismerik az

új Mt. szabályokat. Utóbbi esetben a munkavállaló javára történő eltérések sorsát is rendezni kell a feleknek, azaz a korábbi Mt.-től eltérő megállapodásokat célszerű felülvizsgálni és új megállapodást kötni. Különösen igaz ez a köztulajdonban álló munkáltatókra, akik még a munkavállaló javára sem térhetnek el az Mt. egyes szabályaitól (pl. tilos a megemelt végkielégítés, és tilos kifizetni a munkaközi szünetet).

Amennyiben a munkáltatók nem módosították a munkaszerződés **változó munkahely** meghatározását, akkor a törvényi vélelem szerint az utolsó szokásos munkavégzési hely lett a munkavállaló munkahelye. Aki ezt a munkaszerződés módosítást 2012. július 1-jén elmulasztotta megtenni, annak a korábbi változó munkahelyű munkavállalója állandó munkahelyűvé vált.

Készenléti jellegű munkakör

Módosítani kellett a **készenléti jellegű munkakörben** dolgozók munkaszerződését, mivel a törvény szerint a heti legfeljebb 72 órára történő beosztás csak a munkavállalóval történt írásbeli megállapodás alapján lehetséges. Az új szabályok szerint a munkavállaló ezt a megállapodást a hónap utolsó napjára, illetve a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

Munkaközi szünet

A **munkaközi szünet** kiadásának a szabályai is változtak. A törvény előírása szerint a munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni. Ha ettől el akarnak térni a felek, akkor abban külön meg kell állapodniuk. A munkaközi szünet időtartama is változott: napi hat órát meghaladó munkavégzés esetén 20 perc, míg a kilenc órát elérő munkavégzés esetén további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább 20 percet megszakítás nélkül kell kiadni. A munkáltató megtilthatja a munkaközi szüneten kívüli időben történő dohányzást. Ugyanakkor lehetősége van a **dohányos munkavállalónak** a munkáltatóval megállapodnia a kötelező munkaközi szüneten felüli további munkaközi szünetben, amelyet több részletben is igénybe vehet. Azonban a napi egy órát a munkaközi szünet ebben az esetben sem haladhatja meg.

Amennyiben a munkáltatók 2012. július 1-je után is fizették a délutános és éjszakai műszakpótlékot, vagy a megszakítás nélküli munkarendben dolgozók megemelt bérpótlékát, ugyanakkor nem fizették az új Mt. szerinti 18.00 óra és 22.00 óra közötti 30 %-os műszakpótlékot, akkor a munkaügyi felügyelőség munkaügyi bírságot szabhat ki a munkáltatóra, a munkavállalók pedig a munkaügyi bíróságon szerezhetnek érvényt elmaradt bérpótléokra vonatkozó igényüknek.

Műszakpótlék

Kérdés, hogy a **kollektív szerződés műszakpótlékra** vonatkozó rendelkezései 2012. július 1-je után is érvényesek-e, vagy az új Mt. annulálta-e ezeket a megállapodásokat. A kollektív szerződéseknek a műszakpótlékra vonatkozó szabályai, amelyek az új Munka Törvénykönyve kihirdetését megelőzően születtek, semmissé váltak, hiszen megszűnt a délutáni és az éjszakai műszakban dolgozók, valamint a megszakítás nélküli dolgozók műszakpótléka. Amennyiben a munkáltató a jelenlegi műszakpótlék-fizetési szabályoktól 2012. július 1-jét követően a munkavállaló javára eltért és az új műszakpótlékon felül a délutános műszakban végzett, illetve megszakítás nélküli munkáért emelt műszakpótlékot is fizette, illetve többet fizetett a törvény által előírt mértéknél – ezt egyoldalú kötelezettségvállalás alapján megtehetette –, az néhány hónap elteltével a felek ráutaló magatartásával, mint megállapodás hatályosult. Ez praktikusan azt jelenti, hogy ezt az állapotot megváltoztatni már csak a felek közös megegyezésével lehet. Ez nyilvánvalóan olyan többletkiadás a munkáltató számára, amelyet megtakaríthatott volna, ha helyesen értelmezi a szabályokat. Természetesen a kollektív szerződésekben a munkavállaló javára továbbra is el lehet térni, ami azt jelenti, hogy a munkáltató a törvényben megállapított kötelező műszakpótlékon felül – megállapodás alapján – akár délutános műszakpótlékot is fizethet. Az ilyen megállapodásnak azonban már az új Mt. szabályainak ismeretében célszerű megszületnie.

Prémium, jutalom, jutalék

Hasonló állapot állhat elő a prémiumfeltételek, vagy a jutalék, jutalomfizetés feltételeinek egyoldalú munkáltatói meghatározása esetén is. Ha a munkáltató az **egyoldalú kötelezettség vállalásában** nem kötötte ki a változtatás vagy az évente történő felülvizsgálat lehetőségét, akkor a felek ráutaló magatartásával létrejött megállapodás megváltoztatása már csak a munkavállalók hozzájárulásával lehetséges. Természetesen nem tartoznak ebbe a körbe a munkáltató irányítással, a napi munkavégzésre történő utasítással kapcsolatos jognyilatkozatai.

Többműszakos tevékenység

Az új Munka Törvénykönyve ugyanakkor lehetőséget biztosít a **rugalmasabb, költségtakarékosabb munkaszervezésre**. A munkáltató már olyan döntéseket is egyoldalúan meghozhat, amelyekben korábban csak kollektív szerződésben állapodhatott meg. Például **többműszakos tevékenység** esetén a napi pihenőidőt 11 órától 8 órára csökkentheti (rövid váltás), hat nap munkavégzés után nem köteles a hetedik napot pihenőnapként kiadni, a munkavállalót a vasárnapot megelőző szombati napra is beoszthatja rendes munkaidőben, hat hónapos munkaidőkeretet is bevezethet. A többműszakos tevékenységet úgy is megszervezheti, hogy csak az előnyeit élvezze, ne kelljen pl. műszakpótlékot fizetnie. Nem kell műszakpótlékot fizetnie, ha a munkavállalókat úgy osztja be munkavégzésre, hogy a legkorábbi és a legkésőbbi munkaidőkezdések közötti eltérés kevesebb mint 4 óra, vagy a munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább kétharmada esetében nem tér el. Az is megtakarítást eredményez, ha a munkáltató napi tevékenysége kevéssel nyúlik túl

a 18.00 órán. Így nemcsak kevesebb műszakpótlékot kell fizetnie, de 2013. január 1-jétől a **távolléti díj** számításánál sem kell figyelembe vennie a műszakpótlékra jogosító időket. Mivel 2013. január 1-jétől a távolléti díj számításánál a munkavállaló az előző hat hónapban műszakpótlékra jogosító időszakban töltött idejét kell figyelembe venni, így már 2012 júniusától aszerint volt célszerű a munkaidő beosztást elkészíteni, hogy annak jövőbeli pénzügyi vonzata csökkenjen.

Pihenőnapok, távolléti díj

Új szabályok szerint kell a **pihenőnapokat**, illetve a **megszakítás nélküli 24 órás pihenőidőket** kiadni, mégpedig oly módon, hogy a 07.00 órától 22.00 óráig terjedő időtartam a pihenőidőbe mindenképpen beletartozzon. Ha a munkavállaló a két időtartam között munkát végez, akkor azt mint pihenőnapot rendkívüli munkát kell ellentételezni [Mt. 87.§ (2) bek.].

Az új Mt. **távolléti díj** számítására vonatkozó szabályai 2013. január 1-jétől változtak, azonban már 2012. július 1-jétől hatályba lépett az a szabály, amely szerint úgy kell fizetni a munkavállaló szabadsága időtartamára a díjazást, hogy a távolléti díjon felül a munkaidő beosztás szerinti műszakpótlékra jogosító időre járó bérpótlékot is ki kell fizetni [Mt. 147.§ (1)].

Ha a munkáltató a szabadság kiadás szabályait betartja és a munkavállalót csak abban az esetben engedi el szabadságra, ha a munkavállaló azt legalább 15 nappal korábban jelzi, akkor a munkáltató a munkaidő-beosztást még időben megváltoztathatja oly módon, hogy a munkaidő helyett a szabadságot tervezi be a munkaidő beosztáson. Ebben az esetben a távollét idejére nincs a munkavállaló műszakpótlékra jogosító időre beosztva, így nem is kell azt kifizetni számára.

Más álláspont szerint **ugyanazt a jogcímet kétszer nem lehet figyelembe venni**, ezért ezt a szabályt [Mt. 147.§ (1) bek.] 2012-ben még nem kellett alkalmazni, hiába lépett formailag hatályba. Tehát, ha a távolléti díj már tartalmazza a bérpótlékot, akkor azt a távolléti díjon felül még egyszer már nem kell kifizetni.

Szabadság

Munkavállalói oldalról jó tudni azt, hogy 2012. december 31-ig még a régi Mt. szabályai vonatkoztak a **szabadság kiadására** illetve igénybevételére. Az a 2013. január 1-jével hatályba lépett új szabály viszont, miszerint nem minősül munkában töltött időnek a 30 napot meghaladó keresőképtelenség [Mt. 115.§ (2) e)], azt jelenti, hogy a munkavállaló szabadságát időarányosan csökkenteni kell, ha a tárgyéven 30 napot meghaladóan keresőképtelen állapotban volt. Ha a munkavállaló ennek ellenére már igénybe vette az összes évi szabadságát a munkáltató már csak az állásidő és a távolléti díj közötti különbséget kérheti számon a munkavállalón, a szabadság teljes megváltását nem.

Káresemény és annak rendezése

Változtak a **munkavállaló kártérítési felelősségére** vonatkozó szabályok is. Gondatlanul okozott kár esetén a munkavállaló maximum négyhavi távolléti díjával felel, míg a súlyosan gondatlan, illetve szándékos károkozás esetén a teljes kárt köteles megtéríteni [Mt. 179.§ (3)].

A **munkáltató viszont mentesül a felelősség alól**, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső

olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta [Mt. 166.§ (2)].

A munkáltató a legkisebb kötelező munkabér háromszorosát nem meghaladó kár esetén kárigényét **fizetési felszólítással** is érvényesítheti. A munkavállaló a fizetési felszólítás [Mt. 285.§ (2) bek.] ellen 30 napon belül keresettel fordulhat a munkaügyi bírósághoz. A 30 nap elteltével a munkaügyi bíróság a fizetési felszólítást végrehajtási záradékkal látja el, amennyiben a munkavállaló nem élt ellene keresettel. Ez esetben a munkáltató a munkavállaló munkabéréből a levonásra vonatkozó szabályok betartása mellett érvényesítheti kárigényét. A munkáltatónak a záradékolás végett a bíróságot fel kell keresnie [lásd a bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. tv. 23.§ (1) bek.]

Érdemes kiszámítani, hogy az új Mt. adta lehetőségek mennyi megtakarítást jelentenek. Ehhez át kell szervezni a munkaidő-beosztást – pl. munkaidőkeretet, vagy elszámolási időszakot érdemes bevezetni –, amely csökkenti a műszakpótléokra jogosító, a pihenőnapra és az egyéb rendkívüli munkavégzés mértékét. A munkáltató persze dönthet úgy is, hogy a megtakarított pénzösszeget teljesítményhez kötötten visszaadja a munkavállalóknak pl. prémium, jutalék, jutalom stb. formájában.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodhat például abban, hogy a napi munkaidőn túli, vagy a munkaidőkereten, elszámolási időszakon felüli rendkívüli munkavégzés pótlékát pihenőidővel ellentételezik [Mt. 143.§ (1)]. Megállapodhatnak abban is, hogy a műszakpótlékot, éjszakai pótlékot, vasárnapi pótlékot, munkaszüneti napi pótlékot az alapbérbe beépítik [Mt. 145.§ (1)].

Eltérő megállapodások

Az új Mt. több helyen engedi meg a **felek megállapodással történő eltérését** a szabályoktól, mint a korábbi. Ez a kollektív szerződés esetében azt is jelenti, hogy a felek a munkavállaló hátrányára is eltérhetnek a szabályoktól. Az egyes fejezetek végén a jogszabály felsorolja az eltérési lehetőségeket és tilalmakat.

Bármennyire furcsának is tűnhet, de a kollektív szerződésben **a felek úgy is megállapodhatnak, hogy a munkavállalónak nem jár semmilyen bérpótlék**.

Tájékoztatási kötelezettség

Fontos, hogy a munkáltató a munkavállalókat mind a törvény által előírt kötelező esetekben, mind az ajánlott témákban tájékoztassa, mert különben a munkavállalótól nem kérheti számon az abban megfogalmazott kötelezettségeket.

Ilyen **tájékoztatást kötelező kiadni** pl. a munkaszerződés mellékleteként a munkavégzés feltételeiről, mint például a véleménynyilvánítási szabadság korlátozása esetén, a munkavállaló technikai eszközzel történő ellenőrzése esetén, (GPS, e-mail, internet használat, mobil telefon stb.), a munkavállaló személyes adatainak más feldolgozó részére történő átadásakor, a kamera használatáról a munkahelyen [Pl. Mt. 8.§ (2), Mt. 10.§ (2), Mt. 11.§ (2), Mt. 18.§ (1).]

A munkavállalónak a további jogviszony létesítését előzetes tájékoztatás nélkül – az együttműködési köte-

lezettség keretein belül – is köteles bejelentenie, de a munkáltató csak előzetes tájékoztatás után tilthatja meg a további jogviszony létesítését.

Kevesen figyeltek fel arra, hogy az új Mt. a **munkabérről történő írásos elszámolás** munkavállalónak történő átadását legkésőbb a tárgyhót követő hónap 10-éig határozta meg. Eltérő megállapodás azonban lehetséges.

Az **elektronikus dokumentum** küldése megengedett, de a megérkezést, hozzáférhetőséget (nem a megnyitást) a munkáltatónak kell tudnia bizonyítani. Ezért felmondást, azonnali hatályú felmondást pl. nem célszerű e-mailen vagy sms-ben közölni a munkavállalóval.

Méltányos mérlegelés

Új jogintézmény, hogy a munkáltatónak be kell tartania a **méltányos mérlegelés követelményét**, amelyvel szemben a munkavállalónak alanyi jogi igénye keletkezik, azaz akkor is megtámadhat egy munkáltatói döntést, ha az megfelel ugyan az Mt. tételes rendelkezésének, de a munkáltató a döntés meghozatalakor nem mérlegelte a munkavállaló méltányos érdekeit. A mérlegelés során a munkáltató köteles figyelembe venni, hogy a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A munkavállaló azonban az alá-fölé rendeltség miatt a teljesítés során kerülhet olyan helyzetbe, amely számára sérelmes lehet. A határ ott van, hogy ez a sérelem nem lehet aránytalan.

A munkáltató például olyan munkavállaló részére rendelve el a napi munkaidőn túli rendkívüli munkavégzést, aki azonban ezáltal nem tudná megoldani gyermekének óvodából történő hazavitelét. Ebben az esetben a munkáltatónak olyan munkavállalót kell túlórára köteleznie, akinek nincsenek ilyen problémái.

A nők védelmében

Maga az Mt. is tartalmaz eltérő szabályokat az egyes munkavállalói csoportok védelmére, így a várandós, a gyermekét egyedül nevelő és a fiatal munkavállalók foglalkoztatására [Mt. 113.§-114.§].

A munkáltató köteles annak a **kismamának** a hatályos munkaszerződését legalább 4 órás (a Tb. tv. szerint legfeljebb heti 30 órás) részmunkaidőre módosítani, aki a gyes letelte előtt a munkába vissza kíván térni [Mt. 61.§ (3)]. Ez azonban azt is jelenti, hogy a munkavállaló felmondás elleni védelme megszűnik.

Erre való tekintettel a **kismama helyettesítésére** határozott idejű szerződéssel felvett munkavállaló esetén olyan feltételhez célszerű kötni a határozott idejű szerződés lejártát, amely a kismama tényleges ismételt munkába állásáig szól.

Az új szabályok szerint a **felmondási tilalom a várandós nőt** csak akkor illeti meg, ha a felmondás hatályosulása, praktikusán a felmondás kézhezvétele előtt a munkavállaló közli a munkáltatóval a várandósság tényét [Mt. 65.§(5)]. Ha azonban önhibáján kívül erről még ő sem tud, akkor nem élhet ezzel a lehetőséggel. Hasonló helyzet állhat elő a tértiveénnyel megküldött felmondás esetén is. Akár megtagadja a küldemény átvételét a munkavállaló, akár átveszi azt, mindenképpen hatályosul a döntés. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a munkavállaló személyiségi jogai sérülnek amiatt, hogy elkerülendő a tértiveényes kézbesítéssel

előálló helyzetet már a várandósság tudomására jutásakor közölnie kell azt a munkáltatóval.

Munkavállalók figyelmébe

Ami a munkavállalók számára előnyös ...

Az új Mt. azonban a **munkavállalók számára** is tartalmaz **kedvező változásokat**. Ilyenek például

- a feleknek az Mt.-tól a munkavállaló javára történő eltérő megállapodási lehetőségeinek bővülése (korábban ez szűkebb volt, illetve a munkáltató egyoldalúan térhetett el a munkavállaló javára);
- az apának és az anyának is jár a gyermekek utáni pótszabadság;
- 50%-os mértékű egészségkárosodás esetén is jár évenként 5 nap pótszabadság;
- ha időarányosan több szabadságot töltött a munkavállaló, a munkáltató nem követelheti vissza a kifizetett többlet távolléti díjat;
- a szabadság kivétele:
 - a munkáltató évente 7 munkanap szabadságot legfeljebb két részletben, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni,
 - a munkáltató köteles évente – eltérő megállapodás hiányában – legalább 14 összefüggő naptári nap szabadságot kiadni a munkavállalónak,
 - a munkáltató a felek megállapodása alapján a szabadság egyharmadát a következő év végéig adhatja ki,
 - a szabadságot órákban kell elszámolni és nyilvántartani;
- a próbaidő meghosszabbítása (a próbaidőt a felek egy alkalommal meghosszabbíthatják);
- a határozott idejű szerződés munkáltató általi felmondása (a munkavállaló 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára jogosult);
- a munkáltatót méltányos mérlegelésre vonatkozó kötelezettség terheli (lásd fentebb részletesen kifejtve);
- kedvező az atipikus foglalkoztatási formák bővülése (egy munkakört több munkavállaló lát el, pl. férj és feleség, egy munkavállaló több munkáltatónál történő foglalkoztatása, pl. könyvelő, szupervizor, takarító, vagy onör stb.);
- a munkaszerződéstől eltérő összes foglalkoztatási forma (átírányítás, kirendelés, kiküldetés) évi 44 napos, 352 órás időkorlátja a korábbi 110 nap helyett. A felek megállapodása ettől mindkét irányban eltérhet, a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el;
- vasárnapi pótlék rendes munkaidőben végzett munka után,
- a munkáltató köteles a munkába korábban viszatérő kismama munkaszerződését legalább 4 órás részmunkaidőre módosítani;
- munkavállaló a munkáltató jogszerű intézkedését is megtámadhatja a bíróságon, ha az számára aránytalan sérelmet okozott.

... és ami a munkavállalók számára hátrányos

Ugyanakkor **hátrányosak** a munkavállalók számára a Mt. következő rendelkezései:

- a munkaidőkeret és a rendkívüli munkavégzés éves mértéke (pl. több műszak esetén 4 hónap helyett 6 hónap, 200 óra helyett 250 óra);
- a műszakpótlék csak 18 óra és 06 óra között jár;
- a munkaközi szünet 12 órás napi munkavégzés esetén 1 óra helyett csak 45 perc;
- a munkanapok közötti pihenőidőt a munkáltató egyoldalúan 11 órától 8 órára csökkentheti, pl. több műszak esetén;
- az időarányos szabadság 30 napot meghaladó keresőképtelenség esetén csökkenthető (az évi harminc napot meghaladó keresőképtelenség nem számít munkában töltött időnek);
- megszűnt a 3 nap azonnal kivehető szabadság jogintézménye, így megszűnt a munkavállalónak az a lehetősége, hogy a 15 napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével évente 3 nap szabadságot igénybe vegyen. Helyette mentesül a munkavégzés alól, ha különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan más ok miatt indokolt a távolléte, utóbbi esetben azonban nem jár munkabér a távollét időtartamára, bár ebben a felek megállapodhatnak;
- nem terheli a munkáltatót az állásidőre járó alaphérf kifizetése, ha elháríthatatlan külső ok akadályozza a foglalkoztatásban;
- a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása: nyilatkozat a médiának, internetes felületeken a munkáltatóval kapcsolatos negatív véleménynyilvánítás, különböző fórumokon történő megnyilvánulás stb.;
- a munkavállaló munkaidején kívüli, de munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogosultságok;
- a készenléti jellegű munkakörben, hosszabb időszakot figyelembe véve, a munkaidő átlagosan 1/3-át nem pihenéssel, hanem rendelkezésre állással kell eltölteni;
- megváltozott a kártérítési felelősség: gondatlan károkozás esetén az átlagkereset 50 %-a helyett most már legfeljebb 4 havi távolléti díjjal felel a munkavállaló, súlyosan gondatlan, vagy szándékos károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni, a munkavállalótól *általában elvárható* gondosság helyett *az adott helyzetben elvárható gondosság* a követelmény;
- a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó munkáltatói igény esetén fizetési felszólítást lehet kiadni;
- a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Korábban nem volt ilyen korlát;
- a védett korban lévők jogszerű felmondása esetén a munkáltató a munkavállaló magatartásával indokolt azonnali hatályú felmondással, valamint a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból – ha nincs másik felajánlható munkakör vagy ezt a munkavállaló nem fogadja el – a munkáltató megszüntetheti a munkaviszonyt;

- a távolléti díjra vonatkozó szabályok megváltoztak. Az eddigi műszakpótlék átalány helyett az esedékességet megelőző hat hónapban a munkaidő beosztás szerint műszakpótlékra jogosító időben teljesített munkavégzéssel arányos díjazás jár, feltéve, ha ennek mértéke elérte a beosztás szerinti munkaidő 30 %-át;

- az átlagkereset fogalma megszűnt, helyette a távolléti díj bevezetése, amely azonban jóval kevesebb az átlagkeresetnél;

- lehetővé vált a regionális, ágazati minimálbér bevezetése és a kormány ezt bármikor elrendelheti;

- a szakszervezeti jogokat a törvény több helyen korlátozza:

- vétőjog megszűnése,
- korlátozottabb a szakszervezeti tisztségviselők védelme,

- megváltozott a sztrájkjog, például követelmény az elégséges szolgáltatásban történő előzetes megállapodás;

- a felmondás a keresőképtelenség ideje alatt is közölhető;

- megváltoztak a tanulmányok folytatására vonatkozó szabályok: a munkavállaló csak az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, egyébként csak akkor, ha ebben előzőleg megállapodtak a munkáltatóval;

- versenytilalmi megállapodás esetén módosult az ellentételezés mértéke: míg a tilalom a korábbi három év helyett legfeljebb két év lehet, addig a korlátozás időtartamára járó maximális ellentételezés az alapbér fele helyett csak annak legfeljebb egyharmada lehet.