

**MAGYAR KÖZTÁRSASÁG KORMÁNYA**

**T/9239. számú**

**törvényjavaslat**

**a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményét érintő  
törvények módosításáról és egyéb, munkaügyi szempontból  
szükséges intézkedésekről**

**Előadó:**

**Szűcs Erika  
szociális és munkaügyi  
miniszter**

**Budapest, 2009. március**

## 2009. évi .... törvény

### a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményét érintő törvények módosításáról és egyéb, munkaügyi szempontból szükséges intézkedésekről

#### Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény módosítása

##### 1. §

Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-ának (3)–(11) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az (5) bekezdés *c*) pontjában foglalt feltételek teljesülését nem kell vizsgálni, ha a támogatás iránti kérelem benyújtójánál szakszervezet, üzemi (közalkalmazotti) tanács (üzemi megbízott, közalkalmazotti képviselő) nem működik, feltéve, hogy ezek működése hiányát nem a támogatás iránti kérelmet benyújtó munkáltató – a munkavállalók szervezkedési jogának megsértését eredményező – jogerős hatósági vagy bírósági határozattal megállapított jogsértő eljárása idézte elő.

(4) A rendezett munkaügyi kapcsolatok (5) bekezdésben meghatározott feltételeinek való megfelelés hiánya esetén támogatás nem nyújtható.

(5) Nem nyújtható támogatás, ha a támogatás igénylőjével szemben

*a*) a munkaviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettség [az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés *a*) pont] elmulasztása,

*b*) a munkavállalók képviselőivel (szakszervezet vagy üzemi tanács, üzemi megbízott, illetve közalkalmazotti tanács, közalkalmazotti képviselő) vagy a szakszervezet, üzemi tanács, illetve közalkalmazotti tanács képviselőjével összefüggésben

*ba*) a szakszervezet szervezését biztosító szabályok megsértése, vagy

*bb*) a Munka Törvénykönyve 23. §-a (4) bekezdésében meghatározott, a munkáltatót a szakszervezeti kifogással érintett intézkedés végrehajtásának felfüggesztésére vonatkozó kötelezettség teljesítésének elmulasztása, vagy

*bc*) a Munka Törvénykönyve 28. §-ának (1) bekezdésében meghatározott munkáltatói kötelezettség elmulasztása,

*c*) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó rendelkezések közül a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszony tartalmának meg nem felelő megállapodás kötése [Munka Törvénykönyve 75/A. §-a],

*d*) jogszabályban vagy kollektív szerződésben – ideértve a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződést is – megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmével összefüggésben a munkabér kifizetésének határidejével kapcsolatos rendelkezések megsértése,

*e*) a munkaidő-nyilvántartás hiánya vagy a munkavállalók jogainak megsértésére alkalmas kettős munkaidő-nyilvántartás vezetése [Munka Törvénykönyve 140/A. § (1) bekezdés *a*) pont],

*f*) külföldi Magyarországon engedélyhez kötött foglalkoztatása esetén az engedély megkérésére vonatkozó munkáltatói kötelezettség elmulasztása,

*g*) a munkavédelmi szabályoknak a (6) bekezdés *b*) pontja szerinti megsértése,

- h)* a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, a Munka Törvénykönyve 193/D. §-a (1) bekezdésének a nyilvántartásba vétellel kapcsolatos szabályainak megsértése, valamint
- i)* az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

miatt a hatáskörében eljáró illetékes hatóság, illetőleg a bíróság a támogatás igénylésének időpontját megelőző két éven belül jogerőre emelkedett és végrehajthatóvá vált közigazgatási határozattal, illetőleg jogerős bírósági határozattal a (6) bekezdésben meghatározott hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott.

- (6) A támogatásra való jogosultságot kizárja, ha a támogatás igénylőjét
- a)* a munkaügyi hatóság munkaügyi bírsággal sújtotta, vagy az (5) bekezdés *f)* pontjában meghatározott jogsértés elkövetése miatt a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetésre kötelezte, vagy
- b)* a munkavédelmi hatóság a munkavédelmi szabályok megsértése miatt legalább a mindenkorin legkisebb munkabér (minimálbér) tizenötszörös összegének megfelelő munkavédelmi bírsággal sújtotta, vagy
- c)* az állami adóhatóság az (5) bekezdés *a)* pontjában meghatározott jogsértés elkövetése miatt az adózás rendjéről szóló törvény szerinti mulasztási bírsággal sújtotta, vagy
- d)* az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző hatóság az (5) bekezdés *i)* pontjában meghatározott jogsértés elkövetése miatt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény alapján bírsággal sújtotta, és
- e)* – amennyiben az *a)–d)* pontokban meghatározott közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak – bíróság a keresetet érdemben elutasította.

- (7) Az (5)–(6) bekezdésben foglaltaktól eltérően támogatás nyújtható, ha
- a)* a támogatás iránti kérelmet benyújtó munkáltatóval szemben az (5) bekezdés *c)–i)* pontja szerinti jogsértés elkövetése miatt a (6) bekezdés szerinti jogkövetkezményt alkalmazták, és
- b)* az *a)* pontban meghatározott jogsértést megállapító közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől és végrehajthatóvá válásától számított két éven belül a hatóság a korábbival azonos jogsértés elkövetését nem állapította meg.

Több telephellyel rendelkező munkáltató esetében a jogsértést megállapító közigazgatási határozat jogerőre emelkedésétől és végrehajthatóvá válásától számított két éven belül elkövetett ismételt jogsértésen az ugyanazon telephelyen kétéves időszakon belül jogerős és végrehajtható határozattal megállapított azonos jogsértést kell érteni.

- (8) A támogatást nyújtó szerv a támogatási megállapodás megkötése előtt is köteles ellenőrizni, hogy a támogatásra való jogosultság feltételei fennállnak-e. Amennyiben – a (7) bekezdésben foglaltakra is figyelemmel –

*a)* a támogatás igénylőjével szemben a támogatás igénylése és a támogatási megállapodás megkötése közötti időszakban az (5) bekezdésben meghatározott jogsértés miatt a (6) bekezdés szerinti jogkövetkezménnyel sújtott, munkaügyi jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható közigazgatási, illetőleg bírósági határozatot hoztak, vagy

*b)* a támogatás igénylése előtt elkövetett jogsértést megállapító közigazgatási határozat a támogatás igénylése és a támogatási megállapodás megkötése közötti időszakban emelkedik jogerőre és válik végrehajthatóvá,  
a támogatásra való jogosultság megszűnik. Ebben az esetben a támogatást nyújtó szerv – amennyiben a támogatásról döntést hozott – a támogatást megállapító döntését köteles

visszavonni. A támogatástól eleső munkáltató helyébe – új támogatási döntéssel – a rendezett munkaügyi kapcsolatok e §-ban meghatározott feltételeinek megfelelő új munkáltató léphet.

(9) A támogatási szerződés megkötését követően jogerőre emelkedett és végrehajthatóvá vált közigazgatási határozattal megállapított jogsértések, illetve ezeknek a hatóság honlapján a támogatási szerződés megkötését követő nyilvánosságra hozatala a támogatásra való jogosultságot nem befolyásolja.

(10) A támogatás jogosulatlan igénybevételének minősül, ha a támogatás igénybevételét követően a támogatást nyújtó szerv tudomására jut, hogy a központi költségvetésből, illetve az elkülönített állami pénzalapokból nyújtott támogatás kedvezményezettje a támogatás igénylésének vagy a támogatási szerződés megkötésének időpontjában nem felelt meg a rendezett munkaügyi kapcsolatok e törvényben meghatározott feltételeinek. Ebben az esetben a támogatást nyújtó szerv a támogatásra vonatkozó jogszabályban meghatározottak szerint intézkedik a támogatás visszafizetése érdekében. E rendelkezés megfelelően alkalmazandó abban az esetben is, ha a jogsértést megállapító közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak, és a perben hozott jogerős érdemi bírósági határozat a keresetet elutasította vagy – a közigazgatási határozat jogalapját nem érintve – a hatóság által alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény mértéke tekintetében hozott megváltoztató döntést.

(11) E § alkalmazásában munkáltatón munkavégzés céljából természetes személyt foglalkoztató természetes vagy jogi személyt, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező más szervezetet kell érteni. Amennyiben a támogatás igénylője helyi önkormányzat, önkormányzati költségvetési szerv, illetve többcélú kistérségi társulás vagy annak költségvetési szerve, úgy a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének – a támogatás céljától függően –, amennyiben

a) a támogatást költségvetési szerv használja fel, vagy a támogatás felhasználása egyértelműen költségvetési szervet érint, a költségvetési szerv,

b) a támogatás felhasználása költségvetési szervet nem érint, az önkormányzat képviselő-testületének hivatala, illetve a többcélú kistérségi társulás munkaszervezete

tekintetében kell teljesülnie.”

## **A közbeszerzésekről szóló 2003. évi CXXIX. törvény módosítása**

### **2. §**

(1) A közbeszerzésekről szóló 2003. évi CXXIX. törvény (a továbbiakban: Kbt.) 60. §-a (1) bekezdésének g) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Az eljárásban nem lehet ajánlattevő vagy alvállalkozó, aki]*

„g) az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-ának (5)–(6) bekezdésében meghatározott, két évnél nem régebben meghozott, jogerős és végrehajtható közigazgatási, illetőleg bírósági határozatban megállapított és munkaügyi (munkavédelmi) bírsággal, befizetésre kötelezéssel vagy az adózás rendjéről szóló törvény szerinti mulasztási bírsággal sújtott jogszabálysértést követett el, kivéve, ha az Áht. 15. §-ának (7) bekezdésében foglalt feltételek teljesülnek;”

(2) A Kbt. 63. §-ának (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A 60. § (1) bekezdésének g) pontjában foglalt feltétel megvalósulását az ajánlatkérő ellenőrzi

a) a munkaügyi hatóságnak a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 8/C. §-a,

b) a munkavédelmi hatóságnak a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 83/B. §-a,

c) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző hatóságnak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 17/A. §-a,

d) az adóhatóságnak az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 55. §-ának (6) bekezdése

alapján vezetett nyilvántartásból nyilvánosságra hozott adatokból.”

(3) A Kbt. 135. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A 125. § (2) bekezdésének c) pontja szerinti hirdetmény nélküli tárgyalásos eljárásban azzal az ajánlattevővel kell tárgyalni és – a 99. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően – a tárgyalás befejezésekor írásban szerződést kötni, aki a szerződést a rendkívüli helyzet által megkívánt idő alatt képes teljesíteni. Ebben az esetben az ajánlattevőnek nyilatkoznia kell arról, hogy nem tartozik a kizáró okok hatálya alá, és a 60. § (1) bekezdésének e) pontja, illetőleg a 61. § (2) bekezdése szerinti köztartozások hiányával, valamint a 60. § (1) bekezdésének h) pontjával kapcsolatos hatósági igazolásokat legkésőbb a szerződéskötést követő nyolc napon belül kell csatolnia. A 60. § (1) bekezdésnek g) pontjában foglalt feltétel megvalósulását az ajánlatkérő ellenőrzi

a) a munkaügyi hatóságnak a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 8/C. §-a,

b) a munkavédelmi hatóságnak a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 83/B. §-a,

c) az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző hatóságnak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 17/A. §-a,

d) az adóhatóságnak az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 55. §-ának (6) bekezdése

alapján vezetett nyilvántartásból nyilvánosságra hozott adatokból.”

(4) A Kbt. 136. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A gyorsított eljárásban a részvételre jelentkezőnek nyilatkoznia kell arról, hogy nem tartozik a kizáró okok hatálya alá, és a 60. § (1) bekezdésének e) pontja, illetőleg a 61. § (2) bekezdése szerinti köztartozások hiányával, valamint a 60. § (1) bekezdésének h) pontjával kapcsolatos hatósági igazolásokat legkésőbb a 117. § (1) bekezdése szerinti eredményhirdetéstől számított tizenöt napon belül kell csatolnia. A 60. § (1) bekezdésnek g) pontjában foglalt feltétel megvalósulását az ajánlatkérő ellenőrzi

a) a munkaügyi hatóságnak a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 8/C. §-a,

- b)* a munkavédelmi hatóságnak a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 83/B. §-a,
- c)* az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző hatóságnak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 17/A. §-a,
- d)* az adóhatóságnak az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 55. §-ának (6) bekezdése

alapján vezetett nyilvántartásból nyilvánosságra hozott adatokból.”

(5) A Kbt. 228. §-ának (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A 225. § (1) bekezdésének *e)* pontja szerinti tárgyalásos eljárásban azzal az ajánlattevővel kell tárgyalni és – a 99. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően – a tárgyalás befejezésekor írásban szerződést kötni, aki a szerződést a rendkívüli helyzet által megkívánt idő alatt képes teljesíteni. Ebben az esetben az ajánlattevőnek nyilatkoznia kell arról, hogy nem tartozik a kizáró okok hatálya alá, és a 60. § (1) bekezdésének *e)* pontja, illetőleg a 61. § (2) bekezdése szerinti köztartozások hiányával kapcsolatos hatósági igazolásokat legkésőbb a szerződéskötést követő harminc napon belül kell csatolnia. A 60. § (1) bekezdésnek *g)* pontjában foglalt feltétel megvalósulását az ajánlatkérő ellenőrzi

- a)* a munkaügyi hatóságnak a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 8/C. §-a,
- b)* a munkavédelmi hatóságnak a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 83/B. §-a,
- c)* az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző hatóságnak az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 17/A. §-a,
- d)* az adóhatóságnak az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 55. §-ának (6) bekezdése

alapján vezetett nyilvántartásból nyilvánosságra hozott adatokból.”

## **A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása**

### **3. §**

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) a következő új 6/A. §-sal egészül ki:

„6/A. § (1) A felügyelő a 6. § (1) bekezdésének *f)* pontjától és a 7. §-ban foglaltaktól eltérően köteles javaslatot tenni munkaügyi bírság kiszabására, valamint a munkaügyi bírság kiszabása kötelező, ha a foglalkoztató a 3. § (1) bekezdésében meghatározott rendelkezések közül

*a)* a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségével összefüggésben követett el jogsértést [Munka Törvénykönyve 76. §-ának (2) bekezdése, valamint 75/A. §-a],

*b)* a munkaviszony létesítésével összefüggésben nem tett eleget a külön jogszabályban foglalt bejelentési kötelezettségének [az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdés *a)* pont],

c) nem tett eleget a munkaidő-nyilvántartás vezetésére vonatkozó kötelezettségének [Munka Törvénykönyve 140/A. § (1) bekezdés a) pont], illetve a hatóság megtévesztése céljából kettős nyilvántartást vezetett,

d) nem tartotta be a nők, a fiatal munkavállalók és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó sajátos szabályokat,

e) – külföldi Magyarországon engedélyhez kötött foglalkoztatása esetén – a külön jogszabályban meghatározott engedély megkérésére vonatkozó kötelezettségét elmulasztotta,

f) a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a munkaügyi ellenőrzéssel érintett telephelyen foglalkoztatott munkavállalók legalább húsz százaléka vonatkozásában megsértette,

g) hatósági nyilvántartásba vétel hiányában folytat munkaerő-kölcsönzésre irányuló tevékenységet,

h) a jogszabályban vagy kollektív szerződésben – ideértve a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződést is – megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezéseket a munkaügyi ellenőrzéssel érintett telephelyen foglalkoztatott munkavállalók legalább húsz százaléka vonatkozásában megsértette, ide nem értve a felszámolási eljárás alatt álló foglalkoztatót,

i) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító alapjogait megsértette, vagy a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának vagy a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelme tekintetében a Munka Törvénykönyve 28. §-ának (1) bekezdésében meghatározott munkáltatói kötelezettséget elmulasztotta.

(2) Az (1) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérően nem kötelező a bírság kiszabása, ha a foglalkoztató a munkaviszony létesítésének bejelentésére vonatkozó bejelentési kötelezettségét a munkaügyi ellenőrzés megkezdéséig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamára vonatkozóan teljesítette.”

#### 4. §

A Met. 8/C. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„8/C. § (1) A munkaügyi hatóság a foglalkoztatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségével kapcsolatos adatoknak más szervek eljárásában történő felhasználása céljából hatósági nyilvántartást vezet, mely tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a munkaügyi ellenőrzés során a hatóság jogerős és végrehajtható határozata, illetőleg – a határozat bírósági felülvizsgálata esetén – jogerős bírósági határozat jogsértést állapított meg. A nyilvántartás tartalmazza

a) a foglalkoztató nevét, székhelyét, adószámát, adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét,

b) a jogsértést megállapító határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának időpontját,

c) a jogsértés megjelölését,

d) az alkalmazott jogkövetkezményt és mértékét az annak alapjául szolgáló jogszabályhelyre történő utalással,

e) a határozat bírósági felülvizsgálata esetén a jogerős és végrehajtható bírósági határozat keltét és számát, valamint azt, hogy a keresettel támadott közigazgatási határozattal összefüggésben a bíróság milyen döntést (hatályon kívül vagy hatályon kívül helyező és új eljárást elrendelő vagy a keresetet elutasító) hozott,

*f)* a 3. § (1) bekezdésének *f)* pontjában meghatározott jogsértések közül a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megsértése esetén, valamint a Met. 3. § (1) bekezdésének *g)* pontjában meghatározott jogsértés esetén a jogsértéssel érintett munkavállalók számát, valamint a jogsértéssel érintett munkavállalóknak az ellenőrzéssel érintett foglalkoztatónál a munkaügyi ellenőrzés időpontjában foglalkoztatott munkavállalók teljes létszámához viszonyított arányát.

(2) A hatósági nyilvántartás adatait a munkaügyi hatóság az általa létrehozott informatikai rendszerben kezeli. Az (1) bekezdésben meghatározott adatoknak az informatikai adatbázisban történő rögzítése a munkaügyi hatóság által, illetve területi szervei útján történik a jogsértést megállapító határozat jogerősítésének napján, a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a bíróság határozatának jogerőre emelkedésének napján.

(3) A munkaügyi hatóság a nyilvántartásban szereplő, illetve a nyilvántartásból a honlapon nyilvánosságra hozott adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat jogerőre emelkedésének napjától számított két év elteltével törli.

(4) A munkaügyi hatóság – az (5) bekezdésben foglalt eltéréssel – az általa vezetett nyilvántartás adataiból az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-a (5) bekezdésében meghatározott jogsértést elkövetett, jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – bírósági határozattal munkaügyi bírsággal sújtott foglalkoztatók nevét, székhelyét, adószámát (adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét), az elkövetett jogsértés jogszabályhelyre utalással történő megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza. E rendelkezés alkalmazása során a határozat végrehajthatóvá válásán a Ket. szabályai szerinti végrehajthatóvá válást kell érteni.

(5) Ha a munkaügyi hatóság tudomására jutott, hogy határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak,

*a)* a (4) bekezdésben foglalt adatokat a bíróság jogerős és végrehajtható határozatában foglalt döntésre figyelemmel teszi közzé,

*b)* – amennyiben a (4) bekezdés szerinti adatok nyilvánosságra hozatalára már sor került – intézkedik a honlapon nyilvánosságra hozott adatok törléséről.”

## **A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosítása**

### **5. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 83/B. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„83/B. § (1) A munkavédelmi hatóság a munkáltatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségével kapcsolatos adatoknak más szervek eljárásában történő felhasználása céljából hatósági nyilvántartást vezet, mely tartalmazza azoknak a munkáltatóknak az e törvényben meghatározott adatait, amelyekre vonatkozóan a munkavédelmi ellenőrzés során a hatóság jogerős és végrehajtható határozata, illetőleg – a határozat bírósági felülvizsgálata esetén – jogerős bírósági határozat jogsértést állapított meg.

(2) A hatósági nyilvántartás tartalmazza

a) a munkáltató nevét, székhelyét, adószámát, adószámmal nem rendelkező természetes személy munkáltató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét,

b) a jogsértést megállapító határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának időpontját,

c) a jogsértés megjelölését,

d) az alkalmazott jogkövetkezményt és mértékét a jogszabályhelyre történő utalással,

e) a határozat bírósági felülvizsgálata esetén a jogerős és végrehajtható bírósági határozat keltét és számát, valamint azt, hogy a keresettel támadott közigazgatási határozattal összefüggésben a bíróság milyen döntést (hatályon kívül helyező vagy hatályon kívül helyező és új eljárást elrendelő vagy a keresetet elutasító) hozott,

f) a jogsértéssel érintett munkavállalók számát, valamint a jogsértéssel érintett munkavállalóknak az ellenőrzéssel érintett foglalkoztató telephelyén a munkavédelmi ellenőrzés időpontjában foglalkoztatott munkavállalók teljes létszámához viszonyított arányát.

(3) A hatósági nyilvántartás adatait a munkavédelmi hatóság informatikai rendszerében kezeli. A (2) bekezdésben meghatározott adatoknak az informatikai adatbázisban történő rögzítése a munkavédelmi hatóság által történik a jogsértést megállapító határozat jogerősítésének napján, a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a bíróság határozata jogerőre emelkedésének napján.

(4) A munkavédelmi hatóság a nyilvántartásban szereplő, valamint a nyilvántartásból a honlapon nyilvánosságra hozott adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat jogerőre emelkedésének napjától számított két év elteltével törli.

(5) A munkavédelmi hatóság – a (7) bekezdésben foglalt eltéréssel – az általa vezetett nyilvántartás adataiból a jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – bírósági határozattal két éven belül azonos jogsértés ismételt elkövetése miatt munkavédelmi bírsággal sújtott munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát (adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét), az elkövetett jogsértés jogszabályhelyre utalással történő megnevezését, a munkavédelmi bírság kiszabásának tényét és mértékét, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján akkor hozza nyilvánosságra, amikor a korábbival azonos munkavédelmi jogsértés két éven belüli ismételt elkövetésének megállapítására az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-a (7) bekezdésének *b*) pontja alapján jogerős és végrehajtható közigazgatási határozattal sor került. E rendelkezés alkalmazásában a határozat végrehajthatóvá válásán a Ket. szabályai szerinti végrehajthatóvá válást kell érteni azzal, hogy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – az adatok közzétételére a jogerős bírósági határozat alapján kerül sor.

(6) Az (5) bekezdés alkalmazásában – több telephellyel rendelkező munkáltató esetében – azonos jogsértés ismételt elkövetésén az ugyanazon telephelyen kétéves időszakon belül jogerős és végrehajtható határozattal megállapított azonos jogsértést kell érteni.

(7) Ha a munkavédelmi hatóság tudomására jutott, hogy határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak,

a) az (5)–(6) bekezdésben foglalt adatokat a bíróság jogerős és végrehajtható határozatában foglalt döntésre figyelemmel teszi közzé,

b) – amennyiben az (5)–(6) bekezdés szerinti adatok nyilvánosságra hozatalára már sor került – intézkedik a honlapon nyilvánosságra hozott adatok törléséről.”

## **Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény módosítása**

### **6. §**

(1) Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 55. §-a a következő (6) bekezdéssel egészül ki:

„(6) Az állami adóhatóság a munkaügyi kapcsolatok rendezettsége törvényi feltételeinek más szervek eljárásában történő felhasználása céljából a honlapján folyamatosan nyilvánosságra hozza azoknak az adózóknak a nevét, székhelyét, adószámát (adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét), akik (amelyek) tekintetében jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy bírósági határozat megállapította, hogy nem tettek eleget a 16. § (4) bekezdésének a) pontjában foglalt bejelentési kötelezettségüknek. Az adóhatóság a honlapján ezen adózók nevének (székhelyének, adószámának) feltüntetése mellett a jogsértést megállapító határozat keltét és végrehajthatóvá válásának napját nyilvánosságra hozza. Ha az adóhatóság határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak, az adatok közzétételére a bíróság jogerős és végrehajtható határozata alapján kerül sor. Az adóhatóság a honlapján közzétett adózók adatait – feltéve, hogy a közzététel alapjául szolgáló jogsértést az adózó ismételten nem követte el – a közzétételtől számított két év elteltével törli.”

(2) Az Art. 172. §-a (1) bekezdésének felvezető mondata helyébe a következő rendelkezés lép:

„A magánszemély adózó – a (2) bekezdésben foglalt eltéréssel – 200 ezer forintig, más adózó 500 ezer forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható, ha”

(3) Az Art. 172. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az adózó 1 millió forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható, ha a számla-, egyszerűsített számla-, nyugtakibocsátási kötelezettségét elmulasztja, illetőleg a számlát, egyszerűsített számlát, nyugtát nem a tényleges ellenértékről bocsátja ki. Az adózót 1 millió forintig terjedő mulasztási bírsággal kell sújtani, ha be nem jelentett alkalmazottat foglalkoztat vagy foglalkoztatott. Ha az adózó a munkaviszony létesítésének bejelentésére vonatkozó bejelentési kötelezettségét az adóellenőrzés megkezdéséig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamára vonatkozóan teljesítette, az adóhatóság a (6) bekezdésben, illetőleg a (21) bekezdésben foglaltak szerint jár el.”

## **Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény módosítása**

### **7. §**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 17/A. §-ának helyébe a következő rendelkezés lép:

„17/A. § (1) A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásával kapcsolatos adatoknak más szervek eljárásában történő felhasználása céljából hatósági nyilvántartást vezet, amely tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a hatóság jogerős és végrehajtható határozata, illetőleg – a határozat bírósági felülvizsgálata esetén – jogerős bírósági határozat jogsértést állapított meg. A nyilvántartás tartalmazza

a) a foglalkoztató nevét, székhelyét, adószámát, adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét,

b) a jogsértést megállapító határozat keltét és számát, jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának időpontját,

c) a jogsértés megjelölését,

d) az alkalmazott jogkövetkezményt és mértékét az annak alapjául szolgáló jogszabályhelyre történő utalással,

e) a határozat bírósági felülvizsgálata esetén a jogerős és végrehajtható bírósági határozat keltét és számát, valamint azt, hogy a keresettel támadott közigazgatási határozattal összefüggésben a bíróság milyen döntést (hatályon kívül vagy hatályon kívül helyező és új eljárást elrendelő vagy a keresetet elutasító) hozott.

(2) A hatósági nyilvántartás adatait a hatóság az általa létrehozott informatikai rendszerben kezeli. Az (1) bekezdésben meghatározott adatoknak az informatikai adatbázisban történő rögzítését a hatóság végzi, a jogsértést megállapító határozat jogerőre emelkedésének és végrehajthatóvá válásának napján, a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén a bíróság határozatának jogerőre emelkedésének napján.

(3) A hatóság a nyilvántartásban szereplő, illetve a nyilvántartásból a honlapon nyilvánosságra hozott adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat jogerőre emelkedésének napjától számított két év elteltével törli.

(4) A hatóság – a (6) bekezdésben foglalt eltéréssel – az általa vezetett nyilvántartás adataiból a jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – bírósági határozattal két éven belül azonos jogsértés ismételt elkövetése miatt bírsággal sújtott munkáltatók nevét, székhelyét, adószámát (adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét), az elkövetett jogsértés jogszabályhelyre utalással történő megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján akkor hozza nyilvánosságra, amikor a korábbival azonos jogsértés két éven belüli ismételt elkövetésének megállapítására az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-a (7) bekezdésének b) pontja alapján jogerős és végrehajtható közigazgatási határozattal sor került. E rendelkezés alkalmazásában a határozat végrehajthatóvá válásán a Ket. szabályai szerinti végrehajthatóvá válást kell érteni azzal, hogy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – az adatok közzétételére a jogerős bírósági határozat alapján kerül sor.

(5) A (4) bekezdés alkalmazásában – több telephellyel rendelkező munkáltató esetében – azonos jogsértés ismételt elkövetésén az ugyanazon telephelyen kétéves időszakon belül jogerős és végrehajtható határozattal megállapított azonos jogsértést kell érteni.

(6) Ha a hatóság tudomására jutott, hogy határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak,

a) a (4)–(5) bekezdésben foglalt adatokat a bíróság jogerős és végrehajtható határozatában foglalt döntésre figyelemmel teszi közzé,

b) – amennyiben a (4)–(5) bekezdés szerinti adatok nyilvánosságra hozatalára már sor került – intézkedik a honlapon nyilvánosságra hozott adatok törléséről.”

## **A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása**

### **8. §**

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) a következő 117/C. §-sal egészül ki:

„117/C. § (1) Ha a 117/B. § (2) bekezdés alapján rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a (2) bekezdésben foglaltak szerint a munkaidő mértékének 2010. január 1. és 2011. december 31. közötti felemeléséről.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek teljesülése esetén a munkaidő mértéke a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő és az (1) bekezdés szerinti rövidebb teljes munkaidő mértéke – legfeljebb 2009. április 1. és 2011. december 31. közötti időszakra számított – különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg.

(3) A munkáltató 2011. december 31-éig nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy az Mt. 94/E. § (1) bekezdése szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje – e §-ban foglaltak alapján – heti negyven óránál hosszabb.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes.

(5) A munkavállaló személyi alapbérét nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke – e §-ban foglaltak alapján – heti negyven óránál hosszabb.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltak alapján az órabérrel díjazott munkavállaló órabértét arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe venni.”

### **9. §**

Az Mt. 118/A. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A 117/B. § (1)–(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható.”

### **10. §**

Az Mt. 123. §-ának (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkavállalót, ha a készenlét alatt munkavégzés nem történt, a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.”

## 11. §

Az Mt. 127/A. § (2) bekezdésének helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdés szerinti megállapodás olyan munkavállalóval köthető meg, akinek a munkakörével azonos munkakörben munkáltatója az állami foglalkoztatási szervnél külön jogszabály szerint munkaerőigényét bejelentette, és állásközvetítést kért, amely nem járt eredménnyel.”

## Záró rendelkezések

## 12. §

(1) E törvény – a (2) bekezdésben foglaltak kivételével – a kihirdetését követő ötödik napon lép hatályba. Rendelkezéseit

*a)* a hatálybalépése után megkezdett közbeszerzésekre [Kbt. 35. §-ának (2) bekezdése és 179. §-ának (3) bekezdése], valamint

*b)* a hatálybalépését követően megindított támogatási programokra, illetve az ilyen programok alapján indult támogatási eljárásokban

kell alkalmazni az (5)–(6) bekezdésben foglaltak figyelembevételével. A Met. e törvénnyel megállapított 6/A. §-ában, valamint az Art. e törvénnyel megállapított 55. §-ának (6) bekezdésében és 172. §-ának (1)–(2) bekezdésében foglaltakat csak az e törvény hatálybalépése után elvégzett hatósági ellenőrzés alapján megindult eljárásokban kell alkalmazni.

(2) 2009. november 1-jén lép hatályba

*a)* az Áht. 15. §-ának e törvény 1. §-ával megállapított (5) bekezdésének *c)–i)* pontja, valamint (7) bekezdése,

*b)* a Met. e § (18) bekezdésével megállapított 8/C. §-ának (4)–(6) bekezdése,

*c)* e törvény 5. §-a,

*d)* az Ebktv. e törvénnyel megállapított 17/A. §-ának (4)–(6) bekezdése,

*e)* e § (17) bekezdése.

(3) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti

*a)* az Mt. 127/A. §-ának (3) bekezdésében az „*a)* pontja” szövegrész,

*b)* a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 55/A. §-ának (2) bekezdése,

*c)* a Kbt. 60. §-a (1) bekezdésének *i)* pontja,

*d)* a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) 14. §-a (6) bekezdésének második mondata.

(4) E törvény, valamint az Mt. e törvény 8. §-ával megállapított 117/C. §-a 2011. december 31-én hatályát veszti.

(5) Az Áht. 15. §-a e törvény 1. §-ával megállapított (5) bekezdésének

*a)* *a)* pontjában meghatározott jogsértés tekintetében csak e törvény kihirdetését követő ötödik nap eltelte után elkövetett,

*b) f)–h)* pontjaiban meghatározott jogsértések tekintetében csak a 2009. november 1-je után elkövetett,

jogerős és végrehajtható határozattal megállapított és bírsággal sújtott jogsértések miatt van helye az Áht. szerinti jogkövetkezmények alkalmazásának.

(6) Az Áht. 15. §-a e törvény 1. §-ával megállapított (5) bekezdésének

*a) b)* pontjában meghatározott jogsértés tekintetében csak e törvény kihirdetését követő ötödik nap eltelte után elkövetett,

*b) d)–e),* valamint *g)–h)* pontjaiban meghatározott jogsértések tekintetében csak a 2009. november 1-je után elkövetett,

jogerős és végrehajtható határozattal megállapított és bírsággal sújtott jogsértések miatt van helye a Kbt. szabályai szerinti jogkövetkezmények alkalmazásának.

Ha az Áht. 15. §-a e törvény 1. §-ával megállapított (5) bekezdésének *a)* pontja szerinti jogsértés elkövetését az adóhatóság állapította meg, a Kbt. 60. §-a (1) bekezdésének *g)* pontjában meghatározott jogkövetkezmény alkalmazásának csak az e törvény hatálybalépése után elkövetett, jogerős és végrehajtható határozattal megállapított jogsértések esetében van helye.

(7) Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség a honlapján nyilvánosságra hozott adatok közül az Áht. e törvény hatálybalépése előtt hatályos 15. §-a (7) bekezdésének *c)* pontja, valamint (9) bekezdése szerinti munkaügyi jogsértésekkel kapcsolatos adatokat e törvény kihirdetését követő ötödik napon törli. Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség az Áht. 15. §-a e törvénnyel megállapított (5) bekezdésének *c)–i)* pontjában meghatározott jogsértésekkel kapcsolatos adatot csak a 2009. november 1-je után elkövetett, jogerős és végrehajtható közigazgatási, illetve bírósági határozattal megállapított jogsértésnek két éven belüli ismételt elkövetése, valamint jogerős és végrehajtható közigazgatási, illetve bírósági határozattal történő megállapítása esetén hozhat nyilvánosságra.

(8) Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a honlapján e törvény hatálybalépéséig nyilvánosságra hozott adatokat e törvény kihirdetését követő ötödik napon törli. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Áht. 15. §-a e törvénnyel megállapított (5) bekezdésének *i)* pontjában meghatározott jogsértésre vonatkozó adatot csak a 2009. november 1-je után elkövetett, jogerős és végrehajtható közigazgatási, illetve bírósági határozattal megállapított jogsértésnek két éven belüli ismételt elkövetése, valamint jogerős és végrehajtható közigazgatási, illetve bírósági határozattal történő megállapítása esetén hozhat nyilvánosságra.

(9) Az adóhatóság az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 55. §-ának e törvénnyel megállapított (6) bekezdésében meghatározott adatokat e törvény hatálybalépése után elkövetett, jogerős és végrehajtható határozattal megállapított jogsértésekre vonatkozóan hoz nyilvánosságra.

(10) Az Flt. 20. §-a a következő (2) bekezdéssel egészül ki, ezzel egyidejűleg a jelenlegi (2)–(4) bekezdés számozása (3)–(5) bekezdésre változik:

„(2) A 13/A. § (1)–(2) bekezdésében meghatározott szolgáltatások, a 14. §-ban, a 16–18. §-okban, valamint a 19/B–19/C. §-okban meghatározott támogatások a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében az állami foglalkoztatási szerv közreműködésével megvalósításra kerülő munkaerő-piaci programokban is nyújthatók.”

(11) Az Ft. 39. §-ának (12) bekezdése a következő *j*) ponttal egészül ki:

*[A Munkaerőpiaci Alap költségvetésében külön előirányzat tartalmazza:]*

„*j*) uniós forrás terhére – előleg bevonásával – megvalósuló operatív programok finanszírozására szolgáló pénzeszközöket.”

(12) Az Ft. 39/C. §-ának (1) bekezdése a következő *j*) ponttal egészül ki:

*[A Munkaerőpiaci Alap bevétele:]*

„*j*) uniós forrás terhére megvalósuló operatív program finanszírozására szolgáló előleg.”

(13) Az Ft. 39/D. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A rendszeres szociális segély átalakításával összefüggő, a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében uniós forrás terhére megvalósuló program finanszírozása érdekében a Munkaerőpiaci Alap záró állományában jelentkező, tárgyévben fel nem használt pénzeszköz – a miniszternek a pénzügyminiszterrel egyetértésben meghozott döntése alapján – a tárgyévet követően felhasználható.”

(14) Az Ft. a következő 43/D. §-sal egészül ki:

„43/D. § A rendszeres szociális segély átalakításával összefüggő, a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében az állami foglalkoztatási szervek közreműködésével megvalósuló programot a Munkaerőpiaci Alap mint a központi program kedvezményezettje az uniós források terhére finanszírozza. Az Európai Unió felé elszámolt, de az Európai Unió által meg nem térített összegek közötti különbséget a Munkaerőpiaci Alapot terheli.”

(15) A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (a továbbiakban: Szt.) 36. §-ának (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Közcélú munkavégzés keretében

*a*) az a települési önkormányzati feladat, amelynek ellátásáról a települési önkormányzat jogszabály vagy önkéntes vállalása alapján gondoskodik,

*b*) az a jogszabályon alapuló állami vagy helyi önkormányzati feladat, amelynek ellátásában a települési önkormányzat megállapodás alapján közreműködik, továbbá

*c*) az *a*)–*b*) pontban foglalt feladatok ellátásához szükséges feltételeket megteremtő, javító tevékenység

látható el.”

(16) Az Szt. 36. §-ának (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép, ezzel egyidejűleg a § a következő (6)–(8) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A (4) bekezdés szerinti, közcélú munkavégzésre irányuló munkaszerződést munkáltatóként

*a*) a települési önkormányzat, vagy

*b*) a közfoglalkoztatási feladatok ellátását magára vállaló önkormányzati társulás, vagy

*c)* a települési önkormányzat által a közcélú munka megszervezésével megbízott szervezet, vagy

*d)* az *a)–c)* pontok hatálya alá nem tartozó, a (2) bekezdés szerinti feladatokat ellátó szervezet

kötheti meg.

(6) Az (5) bekezdés *a)–c)* pontjai szerinti munkáltató által megkötött, közcélú munkavégzésre irányuló munkaszerződésben a munkavégzés helyére vonatkozó, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 76/C. §-a szerinti rendelkezéseket azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkavégzés helyeként az (5) bekezdés *d)* pontja szerinti szervezet székhelye, illetve telephelye is megjelölhető.

(7) Ha az (5) bekezdés *a)–c)* pontjai szerinti munkáltató által megkötött, közcélú munkavégzésre irányuló munkaszerződésben a munkavégzés helyeként az (5) bekezdés *d)* pontja szerinti szervezet székhelye, illetve telephelye kerül megjelölésre, úgy a munkáltatót megillető jogok és kötelezettségek – a munkaszerződés módosítását, megszüntetését és a munkabér kifizetését kivéve – az (5) bekezdés *d)* pontja szerinti szervezetet illetik meg, illetve terhelik.

(8) Az (5) bekezdés szerinti munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szakellátást nyújtó szolgálatnál kezdeményezheti a (3) bekezdés szerinti személy adott munkakörre való alkalmasságának körében adott vélemény felülvizsgálatát.”

(17) Az Áht. 15. §-ának (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A rendezett munkaügyi kapcsolatok (5) bekezdésben meghatározott feltételeinek való megfelelés hiánya esetén – a (7) bekezdésben foglaltak kivételével – támogatás nem nyújtható.”

(18) A Met. 8/C. §-ának (4)–(5) bekezdése helyébe a következő (4)–(6) bekezdés lép:

„(4) A munkaügyi hatóság – az (5)–(6) bekezdésben foglalt eltéréssel – az általa vezetett nyilvántartás adataiból az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (a továbbiakban: Áht.) 15. §-a (5) bekezdésében meghatározott jogsértést elkövetett, jogerős és végrehajtható közigazgatási vagy – a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata esetén – bírósági határozattal munkaügyi bírsággal sújtott foglalkoztatók nevét, székhelyét, adószámát (adószámmal nem rendelkező természetes személy foglalkoztató nevét, lakcímét, adóazonosító jelét), az elkövetett jogsértés jogszabályhelyre utalással történő megnevezését és az alkalmazott jogkövetkezményt, valamint a jogsértést megállapító határozat keltének és végrehajthatóvá válásának napját a honlapján történő közzététel útján nyilvánosságra hozza. E rendelkezés alkalmazása során a határozat végrehajthatóvá válásán a Ket. szabályai szerinti végrehajthatóvá válást kell érteni.

(5) A munkaügyi hatóság az Áht. 15. §-a (5) bekezdésének *c)–i)* pontjában meghatározott munkaügyi jogsértést elkövető foglalkoztatókra vonatkozó adatokat az Áht. 15. §-a (7) bekezdésének *b)* pontja szerinti ismételt jogsértés jogerős és végrehajtható határozattal történő megállapítása esetén hozza nyilvánosságra. E rendelkezés alkalmazásában – több telephellyel rendelkező munkáltató esetében – ismételt jogsértésen az ugyanazon telephelyen kétéves időszakon belül jogerős és végrehajtható határozattal megállapított azonos jogsértést kell érteni.

(6) Ha a munkaügyi hatóság tudomására jutott, hogy határozatának bírósági felülvizsgálata iránt keresetet indítottak,

*a)* a (4)–(5) bekezdésben foglalt adatokat a bíróság jogerős és végrehajtható határozatában foglalt döntésre figyelemmel teszi közzé,

*b)* – amennyiben a (4)–(5) bekezdés szerinti adatok nyilvánosságra hozatalára már sor került – intézkedik a honlapon nyilvánosságra hozott adatok törléséről.”

## Általános indokolás

A Javaslat a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeit tartalmazó egyes törvények módosítását célozza. Ennek keretében módosul az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény [Áht.], a közbeszerzésekről szóló 2003. évi CXXIX. törvény [Kbt.], a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény [Met.], az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény [Ebkvtv.], valamint az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény [Art.] és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.]. A Javaslat fő célja, hogy egyszerűbbé, a jogalkalmazók számára áttekinthetőbbé és könnyebben alkalmazhatóvá tegye a szabályozást. Másrészt törekszik arra, hogy egyensúlyt teremtsen kétféle állami érdek, a jogalanyok jogkövető magatartásának követelménye és a nemzetgazdaság szempontjából a társadalom számára előnyt hordozó beruházások megvalósulása között.

A rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményével összefüggő törvényeken túlmenően a Javaslat tartalmaz a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt [Mt.], a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt [Flt.], valamint a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényt [Szt.] érintő módosításokat is.

A Javaslat lényegi tartalmi elemei:

1.) A Javaslat megszünteti a rendezett munkaügyi kapcsolatok általános és különös feltételeire épülő dichotóm rendszert, mely több jogértelmezési kérdést vetett fel. A differenciálás megteremtésének alapja a jogsértés súlyos vagy kevésbé súlyos volta, illetve a munkáltatónak a jogszerű állapot létrehozására irányuló, a hatóság kötelező határozatát végrehajtó magatartása lehet. A Javaslat ezért elkülöníti, illetve külön kezeli a súlyos, illetve a kevésbé súlyos jogsértéseket. A súlyos jogsértések – alapvetően a fekete foglalkoztatás lényegi elkövetési formája (munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó munkáltatói bejelentési kötelezettség elmulasztása, valamint a munkavállalók érdekeinek képviselőjére hivatott szakszervezetekkel, illetve a szakszervezeti tisztségviselővel szemben elkövetett munkáltatói jogsértések) – automatikusan, a hatóságnak a munkaügyi ellenőrzés során tett megállapítását, illetve a megállapítás alapján hozott határozat jogerőre emelkedését és végrehajthatóvá válását, majd a munkáltatónak és a jogsértésnek az OMMF nyilvántartása alapján történő nyilvánosságra hozatalát követően a támogatásból való kizárással járnak. Ezzel szemben a kevésbé súlyos jogsértések esetében lehetőséget kell teremteni a jogsértést elkövető munkáltatónak arra, hogy a jogszerű állapotot meghatározott időszakon belül helyreállítsa. Ezért e jogsértések esetében csak a két éven belüli ismételt elkövetés alapozza meg az állami támogatásokból, illetve a közbeszerzési eljárásban való részvételből történő kizárást. Az ilyen „enyhébb” súlyú jogsértés első alkalommal való elkövetése az OMMF nyilvántartásába bekerül, azonban az OMMF honlapján nem hozták nyilvánosságra. Így a kisebb súlyú jogsértést elkövető, de a munkaügyi ellenőrzést követően a jogszerű állapotot helyreállító munkáltatók nem kerülnek kizárássra sem a közbeszerzésekből, sem az állami támogatásokból.

2.) Az Áht. 15. §-a kiegészül egyéb, olyan súlyosnak tekintendő jogsértésekkel, amelyek elkövetése miatt a munkáltató – ismételt jogsértés esetén – nem vehet igénybe állami támogatást. Ilyen jogsértés a munkaviszony létesítésének bejelentésével összefüggő bejelentési kötelezettség elmulasztása, a külföldiek foglalkoztatásával összefüggő kötelezettségek megsértése, a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos súlyos jogsértések elkövetése, továbbá egyes, munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos jogsértések és a súlyosabb munkavédelmi jogsértések.

3.) A Javaslat a közbeszerzési eljárást lebonyolító és az állami támogatások nyújtásával foglalkozó szervek jogalkalmazásának egyszerűsítését, a jogszabályok könnyebb megértését kívánja elérni azáltal, hogy az Áht. és a Kbt. szabályait egymáshoz közelíti, egységesíti. Az egységesítés három fő kérdésben jelentkezik:

a) a közbeszerzési eljárásokban ajánlattevőként, illetve alvállalkozóként történő közreműködés, valamint az állami támogatásokból való részesülés szempontjából azonos feltételeket állítása;

b) a jogsértésekhez fűződő hátrányos jogkövetkezmények időbeli kihatásának egységesen két évben történő meghatározása;

c) a jövőben a bányafelügyelet munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzési hatáskörébe tartozóan a munkaügyi és munkavédelmi jogsértést elkövető munkáltatók, és az általuk elkövetett jogsértések nyilvánosságra hozatala is megvalósul, a Magyar Bányászati és Földtani Hivatalról szóló 267/2006. (XII. 20.) Korm. rendeletnek a Javaslat hatálybalépésével egyidejűleg megvalósuló módosításával.

4.) A közbeszerzésekből, valamint az állami támogatásokból való kizárás alapját a jogsértés elkövetése és az ahhoz kapcsolódóan kiszabott bírság (vagy más pénzügyi szankció) együtt képezi majd. Annak érdekében, hogy a hatóság eljárásának objektivitása, elfogulatlan volta biztosítható legyen, meghatározásra kerül a Met.-ben, hogy mely jogsértés-típusok esetén kötelező munkaügyi bírság kiszabására javaslatot tenni, illetve munkaügyi bírságot kiszabni, szűkítve ezzel a munkaügyi felügyelők jelenleg korlátlan mérlegelési jogkörét.

5.) A munkaviszony létesítésével összefüggő munkáltatói bejelentési kötelezettség elmulasztása súlyosan sérti a munkavállalók szociális biztonságát. A bejelentési kötelezettség elmulasztását a Kbt. eddig is az eljárásból való kizárással sújtotta; e jogsértés elkövetése a jövőben a Javaslat szerint az állami támogatásokból való kizárást is eredményezni fogja. Emellett – tekintettel arra, hogy a bejelentési kötelezettség munkáltatók részéről való teljesítését nem csak a munkaügyi hatóság, hanem az adóhatóság is vizsgálja, e jogsértés elkövetését abban az esetben is szankcionálja a Javaslat, ha a bejelentési kötelezettség elmulasztását az adóhatóság állapította meg.

6.) A Javaslat a jogalkalmazási gyakorlatot segítő rendelkezéseket tartalmaz annak egyértelmű meghatározására, hogy az Áht. 15. §-a alapján mely időpontot kell a támogatás igénylése időpontjának tekinteni, illetve hogy a támogatást nyújtó szervnek mely időpontig kell vizsgálnia a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek teljesülését, figyelemmel arra, hogy a támogatás iránti kérelem benyújtásának, a támogatás megállapításáról szóló döntésnek, a támogatási szerződés megkötésének, illetve a támogatás folyósításának az időpontja ténylegesen elválnak egymástól.

7.) A Javaslat több Mt.-szabály módosítását tartalmazza, alapvetően a munkaidő-szervezést érintően.

8.) Folyamatban van az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében a rendszeres szociális segély átalakításával összefüggő program indítása. Ennek érdekében szükséges módosítani a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt is.

9.) Az Szt. 2009. január 1-jén hatályba lépett új szabályai a közcélú foglalkoztatás kérdésében nem adtak egyértelmű eligazítást arra nézve, hogy a közcélú foglalkoztatás esetén ki jogosult munkáltatóként munkaszerződés kötésére, illetőleg nem rendezte az Szt. azt a kérdést sem, hogy a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvényben meghatározott, a helyi önkormányzat által kötelezően ellátandó feladatok esetén – ha a feladatot nem költségvetési szerv látja el – a közcélú munkát végző munkavállaló ilyen, egyébként közfeladatot ellátó „magánmunkáltatónál” foglalkoztatható-e. A Javaslat ezekben a kérdésekben tartalmaz pontosító, illetve kiegészítő szabályozást.

## Részletes indokolás

Az 1. §-hoz:

A Javaslat 1. §-a az Áht.-t módosító rendelkezéseket tartalmazza. A Javaslat pontosítja és egységesíti a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményrendszerét az Áht.-ben, szélesebb értelemben értelmezve a „munkaügyi kapcsolatok” fogalmát. Ennek megfelelően megszünteti a rendezett munkaügyi kapcsolatok általános és különös feltételei közötti kettősséget, egységes feltételrendszert állítva. A Javaslat a súlyos munkaügyi jogsértéseket (a bejelentési kötelezettség munkáltató általi elmulasztását, valamint a munkavállalók képviselőivel, a szakszervezetekkel, illetve a szakszervezeti képviselőkkel szemben elkövetett egyes jogsértéseket) tekinti a központi költségvetésből és az elkülönített állami pénzalapokból történő támogatások nyújtásából való kizárást „automatikusan” eredményező körülménynek. A jogsértések másik köre – a kevésbé súlyos jogsértések – ezzel szemben csupán abban az esetben fog kizárást eredményezni az állami támogatásokból és az elkülönített állami pénzalapokból, ha a támogatást igénylő munkáltató két éven belül követi el ugyanazt a bírsággal sújtott jogsértést. Több telephellyel rendelkező munkáltató esetében az is szükséges a kizáráshoz, hogy az Áht. 15. §-a (5) bekezdésének c)–i) pontjában felsorolt, két éven belül ismételt elkövetett, azonos jogsértést a munkáltató azonos telephelyén kövessék el.

Az Áht.-ben korábban nevesített – az állami támogatásokból való kizárást eredményező – jogsértések köre egyrészt kibővül: a munkaviszony létesítésének bejelentésével összefüggő bejelentési kötelezettség elmulasztásával, a külföldi munkavállaló munkavállalási engedélyének megkérésére vonatkozó munkáltatói kötelezettség elmulasztásával, a munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos súlyos jogsértések elkövetésével, továbbá egyes, munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos, valamint a súlyosabb munkavédelmi jogsértésekkel.

A kizárást eredményező jogsértések köre másrészt szűkül, fő szabály szerint alapvetően azon jogsértések kerülnek ki a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelménye köréből, amelynek ellenőrzésére a munkaügyi hatóság vagy más, a munkaügyi szabályok betartását ellenőrizni hivatott hatóság hatásköre nem terjed ki. Ebből következően elhagyásra kerül az Áht. 15. §-ának (9) bekezdésében korábban szereplő jogsértések egy része, valamint az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló törvény 21. §-ában foglalt rendelkezések megtartására vonatkozó feltétel.

A Javaslat új alapokra helyezi az Áht.-ben és a Kbt.-ben szereplő hátrányos jogkövetkezmény bekövetkezését; kizárólag a munkaügyi bírsággal – munkavédelmi jogsértés elkövetése esetében pedig a minimálbér tizenötszörös összegét meghaladó összegű munkavédelmi bírsággal – vagy a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetéssel kötelezéssel, továbbá az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén az Ebktv.-ben meghatározott bírsággal, illetve az Art.-ben foglalt bejelentési kötelezettség munkáltató általi elmulasztása esetén az Art.-ben meghatározott mulasztási bírsággal sújtott jogsértés esetében nincs helye támogatás nyújtásának.

A Javaslat egyértelművé teszi, miszerint az Áht. 15. §-ának alkalmazásában mely időpontot kell a támogatás igénylése időpontjának tekinteni, illetve, hogy a támogatást nyújtó szervnek mely időpontig kell vizsgálnia a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek teljesülését. A támogatás iránti kérelem benyújtásának, a támogatás megállapításáról szóló döntésnek, a

támogatási szerződés megkötésének, illetve a támogatás folyósításának az időpontja ténylegesen elválik egymástól, ezért a jogalkalmazás során bizonytalanság volt érzékelhető annak megítélésében, hogy a támogatási döntés meghozatalát követően a munkaügyi hatóság honlapjára felkerülő jogsértések hogyan befolyásolják a támogatási szerződések megkötését, illetve a megkötött szerződések alapján a támogatások folyósítását.

A Javaslat szerinti jogalkotói cél az, hogy a megkötött megállapodással (kötelezettségvállalással) lekötött támogatások folyósítását ne kelljen leállítani a támogatási szerződés megkötése után elkövetett jogsértések, illetve a jogsértéseket megállapító munkaügyi határozatoknak a támogatási szerződés megkötését követő jogerőre emelkedése és végrehajthatóvá válása miatt, tekintettel arra, hogy egy ilyen szabályozás a jobbiztonságot sértené, és megakadályozná az állam szempontjából fontos beruházások, az ahhoz kapcsolódó foglalkoztatási célú vagy más – a közérdek szempontjából fontos – fejlesztés megvalósulását. Az eddig hatályos szabályozás is azt a célt szolgálta, hogy a munkaügyi jogsértést elkövető munkáltatók kétéves időszakot tekintve kerüljenek kizárásra az állami támogatásokból. Ez következett abból, hogy a támogatás igénylését megelőző kétéves időszak lehetett a vizsgálat tárgya, másrészt abból is, hogy a támogatás visszakövetelésére csak akkor lehet sort keríteni, ha a támogatás igénylője a támogatás igénylésének időpontjában sem lehetett volna jogosult a támogatásra. A „jogalkalmazó jogot nem alkothat” elvből következően az Áht. 15. §-ának szabályait jelenleg sem lehet úgy értelmezni, hogy a támogatási megállapodás megkötését követően elkövetett jogsértést jogerős és végrehajthatóvá vált döntéssel megállapított jogsértések alapján vissza kell azokat vonni. Ugyanez vonatkozik az olyan jogsértésekre is, amelyeket a munkáltató ugyan a támogatási igénye benyújtását követően követett el, de a jogsértést megállapító határozat csak a támogatási megállapodás megkötését követően emelkedik jogerőre, válik végrehajthatóvá. Tekintettel azonban arra, hogy ezeknek a kérdéseknek az értelmezésével összefüggésben a jogalkalmazási gyakorlat során bizonytalanság volt érzékelhető, indokolt azokat az írott norma szintjén szabályozni.

#### A 2. §-hoz:

A Kbt. szabályainak módosítását tartalmazza. A Javaslat módosítja a Kbt. 60. §-a (1) bekezdésének g) pontját, illetőleg az ezzel összefüggő rendelkezéseket. A közbeszerzési eljárásban ajánlatevőként, illetve alvállalkozóként történő közreműködés egyes követelményeit a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak az Áht. 15. §-ában meghatározott feltételekhez igazítja, egységesen öt évről két évre lecsökkentve a jogsértésekhez fűződő jogkövetkezmények (kizárás) időbeli kihatását. Az új szabályok kizárólag a törvénymódosítás hatálybalépését követően kiírt közbeszerzési eljárásokban alkalmazhatóak.

#### A 3–4. §-okhoz:

A Met. szabályai módosításának fő célja az, hogy biztosítsa az objektív eljárást a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzését végző hatóságok részéről, valamint egyértelmű szabályokat állítson a munkaügyi hatóság által – a foglalkoztatók munkaügyi kapcsolatai rendezettségével kapcsolatos adatoknak más szervek eljárásában történő felhasználása céljából – vezetett hatósági nyilvántartásra, és az abban szereplő adatok nyilvánosságra hozatalára.

A munkaügyi bírság kiszabása jelenleg a munkaügyi hatóság illetékes szerve igazgatójának hatáskörébe tartozik. A munkaügyi felügyelő a bírság kiszabására javaslatot tehet, jogszabály azonban nem rendezi, hogy a bírság kiszabására milyen esetekben vagy milyen jogsértéstípus

esetében kötelező javaslatot tenni. A munkaügyi felügyelő tehát széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik abban a kérdésben, hogy munkaügyi bírság kiszabására javaslatot tesz-e. A munkaügyi felügyelőség vezetőjét is széles (diszkrécionális) jogkör illeti meg a munkaügyi bírság kiszabásának kérdésében; bírság kiszabásáról rendelkezhet abban az esetben is, ha a felügyelő bírság kiszabására nem tett javaslatot, de bírság kiszabására irányuló javaslat esetében is dönthet úgy, hogy a jogsértést elkövető munkáltatót nem sújtja bírsággal.

Annak érdekében, hogy a támogatásokhoz való hozzájutás, illetve a közbeszerzési eljárásban az állami megrendelések elnyerése során a szubjektív tényező ne érvényesülhessen, a Javaslat a Met. szabályait úgy módosítja, hogy, nem hagy mérlegelési lehetőséget a hatóság, illetve a hatóság nevében eljáró köztisztviselő számára abban a kérdésben, hogy milyen esetekben kell bírság kiszabására javaslatot tennie, illetve bírságot kiszabnia.

A Met. módosítása másik oldalról a munkaügyi hatóság által a Met. 8/C. §-a szerint vezetett nyilvántartást, és a nyilvántartásból nyilvánosságra hozott adatok körét érinti. A hatóság nyilvántartása továbbra is a munkaügyi jogsértéseket elkövető valamennyi munkáltatót, illetve valamennyi jogsértést tartalmazni fogja, azonban a nyilvántartásból csak azon munkáltatók és az általuk elkövetett jogsértésekre vonatkozó adatok nyilvánosságra hozatala fog megtörténni, akik, illetve amelyek az állami támogatásokból, illetve a közbeszerzésekből való kizárást eredményezik. E módosítás egyszerűsíti az ajánlatkérők, valamint a támogatást nyújtó szervek eljárását, hiszen az OMMF honlapján a jövőben már csak a „kizárt” munkáltatók adatai jelennek meg. A nyilvántartásra, illetve az abban szereplő adatokra vonatkozó rendelkezések másrészt a nyilvántartás céljára is tartalmazzanak pontosító rendelkezéseket. Miután a 2006. év őszétől a rendezett munkaügyi kapcsolatok hatósági bizonyítvánnyal történő igazolásának rendszerét felváltotta a jogsértést elkövetőknek a hatóság honlapján történő nyilvános közzététele, és a közbeszerzési eljárást lefolytatók, illetve az állami támogatásokkal összefüggésben eljáró szervek a saját eljárásukban ezen nyilvánosságra hozott adatokhoz közvetlenül hozzáférhetnek, a Met. 8/C. §-ának felvezető szövegében már nem a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek más szervek előtti eljárásban történő igazolását, hanem a nyilvántartás adatainak a más szervek előtti eljárásban történő felhasználását indokolt szerepeltetni.

A Javaslat – koherens módon igazodva az Áht. és a Kbt. szabályainak módosításához – a Met. módosításában is átvezeti, hogy a munkaügyi hatóság nyilvántartásában szereplő adatok az annak alapjául szolgáló határozat jogerőre emelkedésétől számított két év elteltével kerülnek törlésre. Pontosítja, illetve kiegészíti egyben a Javaslat a hatósági nyilvántartás adattartalmát, figyelemmel a másodfokú határozatok bírósági felülvizsgálatával kapcsolatos lényegi kérdésekre.

Az 5. §-hoz:

Az Mvt. szabályait módosítja, a Met. módosításával nagyrészt azonos célok elérése érdekében (egységesség, a támogatást nyújtó és a közbeszerzési ajánlatkérők eljárásának egyszerűsítése, hatékonnyá tétele).

Az Mvt. szabályainak betartása szoros értelemben véve ugyan nem a munkaügyi kapcsolatokhoz, illetve azok rendezettségéhez kapcsolódik, azonban nagyon fontos szerepet tölt be a munkaviszonyból fakadó jogok és kötelezettségek oldaláról. A munkáltató köteles a munka egészséget nem veszélyeztető, biztonságos végzése feltételeit biztosítani, ennek érdekében köteles az Mvt.-ben és végrehajtási rendeleteiben foglalt szabályokat betartani. A

munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó szervek a munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségének védelme érdekében a megelőzés területén számtalan eszközzel élnek (oktatás, felvilágosítás, hatósági ellenőrzés, ennek során a jogszabályok betartására vonatkozó figyelemfelhívás, szükség esetén szankcionálás).

A munkavédelmi szabályok fokozottabb betartására ösztönözhet a munkaügyi ellenőrzés területén már megvalósult szabályozás, mely alapján a meghatározott jogsértéstípusokat elkövető munkáltatók nem részesülhetnek a központi költségvetésből és az elkülönített pénzalapokból támogatásban, illetve állami megrendelésekben. A munkavédelem területén azonban a kirívó munkavédelmi jogsértések köre nehezen meghatározható, a jogsértések bármelyike súlyos munkabalesethez, illetve foglalkozási megbetegedéshez vezethet. Ezért nem lehetséges a munkavédelmi jogsértések között súlyossági sorrendet felállítani, azok közül néhányat – mint súlyosabbat – kiemelni. Ezért a Javaslat abból indul ki, hogy a mindenkori legkisebb munkabér (minimálbér) tizenötszörös összegét elérő munkavédelmi bírsággal sújtott jogsértéseket kell olyanak tekinteni, amelyek az állami támogatásokból és a közbeszerzésekből való kizárást eredményezik. A munkavédelmi hatóság gyakorlata alapján az ilyen nagyságrendű bírság olyan mértékű veszélyeztetést szankcionál, amely esetében már megvalósul a munkavállalók súlyos és közvetlen veszélyeztetése.

#### A 6. §-hoz:

A munkaviszony létesítésével összefüggő munkáltatói bejelentési kötelezettség elmulasztása súlyosan sérti a munkavállalók szociális biztonságát. A bejelentési kötelezettség elmulasztását a Kbt. eddig is a közbeszerzési eljárásból való kizárással sújtotta; e jogsértés elkövetése a jövőben a Javaslat szerint az állami támogatásokból való kizárást is eredményezni fogja. Emellett – tekintettel arra, hogy a bejelentési kötelezettség munkáltatók részéről való teljesítését nemcsak a munkaügyi hatóság, hanem az adóhatóság is vizsgálja – e jogsértés elkövetését abban az esetben is szankcionálni indokolt a Kbt.-ben és az Áht.-ben, ha a bejelentési kötelezettség elmulasztását nem a munkaügyi hatóság, hanem az adóhatóság állapította meg. Ennek érdekében szükséges az adóhatóság honlapján nyilvánosságra hozni az ilyen jogsértést elkövető munkáltatókat. Ezt célozzák a Javaslatnak az Art. módosítására irányuló rendelkezései.

Ezen túlmenően a különböző hatóságok eljárásának „összehangolása” érdekében a Javaslat az Art. 172. §-ának a mulasztási bírság kiszabására vonatkozó rendelkezéseinek – a Met. szabályaihoz hasonló módon történő – módosítására is megfogalmaz rendelkezést, mely szabály szerint kötelezővé válik az adóhatóság számára a mulasztási bírság kiszabása, amennyiben a munkáltató a foglalkoztatottak bejelentési kötelezettségét nem teljesítette. Ez a komoly problémát jelentő „fekete foglalkoztatás” visszaszorítása, a generális prevenció elérése érdekében szükséges intézkedésként értékelhető. Természetesen abban az esetben, amikor

- az adózó, illetve intézkedő képviselője, alkalmazottja, tagja vagy megbízottja az adott helyzetben a tőle elvárható körültekintéssel járt-e el a munkaviszony bejelentése érdekében, vagy

- amikor az adózó ugyan késedelmesen, de az adóellenőrzés megkezdésének időpontjáig a tényleges foglalkoztatás teljes időtartamát „lefedően” utólag bejelentette a munkavállalót,

a körülmények mérlegelése alapján lehetőség van a bírság kiszabásának mellőzésére is.

## A 7. §-hoz:

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése a kisebb súlyú, a két éven belül ismételt elkövetett, bírsággal sújtott jogsértések körében fogja az állami támogatásokból és a közbeszerzésekből kizárást eredményezni. A Javaslathoz ehhez igazodóan módosítja az Ebktv. szabályait, továbbá a Met.-hez és az Mvt.-hez igazodóan állapítja meg a nyilvántartás vezetésére, valamint a nyilvántartásból nyilvánosságra hozandó adatokra vonatkozó rendelkezéseket.

## A 8–11. §-okhoz:

Az Mt. módosítására a Javaslathoz a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményétől függetlenül tesz javaslatot. A módosítások célja a jelenlegi gazdasági helyzet által indokolt változások – egyes esetekben átmeneti időtartamra történő – bevezetése, amely alapvetően a munkáltatóknak a megváltozott gazdasági helyzethez történő alkalmazkodását, a rugalmasabb munkaszervezést, ezáltal közvetve a munkahelyek megőrzését kívánja elősegíteni a következő eszközökkel:

1. Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelve általában megengedi a négyhavi munkaidőkeret alkalmazását. Jelenleg a munkáltató háromhavi munkaidőkeretet határozhat meg egyoldalúan, idénymunka esetén van lehetőség négyhavi munkaidőkeret megállapítására a munkáltató által. Az uniós szabályozás adta kereteken belül a rugalmas foglalkoztatás biztosítása érdekében a Javaslathoz lehetővé tenné a munkáltató egyoldalú döntése alapján a négyhavi munkaidőkeret alkalmazását.

2. Az Mt. 123. §-ának (3) bekezdése<sup>1</sup> helyébe lépő rendelkezés szerint nem indokolt kötelező pihenőidő kiadása abban az esetben, ha a készenlét alatt munkavégzés nem történt, vagyis a munkavállaló a készenlét teljesítése alatt pihenhetett. A javasolt szabály a meglévő gyakorlatot emeli be az Mt.-be. Ugyanez a szabály került be a Kjt.-be is a legutóbbi módosításakor.

3. Jelenleg három feltétel szükséges a rendkívüli munka mértékének egyéni megállapodás alapján történő felemeléséhez. A Javaslathoz a szabályt úgy módosítja, hogy elhagyja a feltételek közül a magas szintű vagy kivételes ismeretek, illetve gyakorlat (kulcsszemélyzet) követelményét. Nem célszerű ugyanis leszűkíteni a kulcsszemélyzetre azt a munkavállalói kört, akivel a munkáltató ilyen megállapodást köthet, mert jelentős problémákat okozhat az is a munkáltatónak, ha – a munkaköri feladatok jellegétől függetlenül – egy „egyszerű” szakképzettséget igénylő munkakörre nem közvetít ki 30 napon belül a munkaügyi központ megfelelő munkaerőt. Ezzel egyidejűleg az Mt. 127/A. §-án is átvezetésre kerül a technikai szempontból indokolt módosítás.

4. Ha a munkáltatónál 2009-től kezdődően 2011. december 31-ig rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, az ily módon csökkentett munkaidő mértéke a felek megállapodásával e törvény hatálybalépése és 2011. december 31. között a munkaidő mértékének megemelésére használható fel a következő feltételek teljesülése esetén:

a) A teljes munkaidő heti mértéke a 44 órát nem haladhatja meg.

---

<sup>1</sup> A 123. § (3) bekezdés hatályos szövege: Kollektív szerződés előírhatja, hogy a munkavállalót a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.

b) Legfeljebb annyi órával emelkedhet meg összességében egy munkavállaló munkaidejének időtartama 2010–2011-ben, ahány órával 2009–2010. folyamán a munkavállaló munkaideje összességében csökkent, de egy évben legfeljebb 204 órával (4 óra x 52 hét = 204 órával).

c) A felhasználás időtartama továbbá nem függ attól, hogy a rövidebb teljes munkaidő mennyi időn keresztül volt érvényben. Ebből következően a korábban alkalmazott rövidebb munkaidőből „nyert” órákat szabadon oszthatja el a munkáltató akár a teljes két év időtartamában. Szabadon dönt arról is a munkáltató, hogy heti egy, két, három vagy négy órával emeli fel a munkavállaló munkaidejének heti mértékét. Példákkal bemutatva:

Például, ha csak 2009 decemberében csökkentették le a munkáltatónál a teljes munkaidő mértékét heti 36 órára ( $40-36=4$  óra csökkentés/hét), akkor csak 16 órával (4 hét x 4 óra = 16 óra) lehet a rendes munkaidő időtartamát – a munkáltató döntése szerint – legkésőbb 2011. december 31-ig megemelni. Dönthet úgy a munkáltató, hogy rögtön 2010 januárjában – vagyis egy hónapra – emeli fel 16 órával a munkavállalók munkaidejének mértékét, de eloszthatja a 16 órát akár úgy is, hogy 16 hónapon keresztül csak 1 órával emeli fel a heti munkaidő mértékét. Vagy például, ha 2009. szeptembertől decemberig csökkentették a teljes munkaidőt heti 20 órára ( $40-20=20$  óra csökkentés/hét), akkor a csökkentés 320 óra (16 hét x 20 óra = 320 óra). A 320 órát – legkésőbb 2011. december 31-ig terjedő időszakon belül – rugalmasan használhatja fel a munkáltató azzal, hogy egy naptári évben legfeljebb 204 órával ( $52 \times 4 = 204$ ) emelheti fel a teljes munkaidő mértékét. Például dönthet úgy a munkáltató, hogy 2010-ben felhasznál 204 órát, 2011-ben pedig a maradék 116 órát. De dönthet úgy is, hogy mind 2010 mind pedig 2011 folyamán 160–160 órával emeli meg a munkaidő éves mértékét, vagy akár úgy is, hogy nem használja fel az összes órát a munkaidő megemelésére. Továbbá természetesen – a fentiek figyelembevételével – ebben az esetben is belátása szerint osztja el a plusz órákat a 24 hónap alatt.

d) Azon munkavállalók, akiknek a munkaideje – a munkaidő-átcsoportosítás miatt – heti negyven óránál hosszabb, felmondási védelem alatt állnak. Vagyis nem közölhet a munkáltató velük egyrészt a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondást, másrészt a csoportos létszámcsökkentésére vonatkozó döntéséről, a rendes felmondásra vonatkozó tájékoztatást 2011. december 31-ig.

e) A rövidebb teljes munkaidő abban különbözik a részmunkaidőtől, hogy nem érinti a munkavállalók munkaszerződésében megállapított személyi alapbérét. A rövidebb teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére ugyanis továbbra is a munkaszerződésében meghatározott személyi alapbére jár. A hosszabb teljes munkaidő vonatkozásában ugyanez a szabály érvényesül. Ha a munkáltató 2010–2011-re hosszabb teljes munkaidőt állapít meg, ez a munkavállalók személyi alapbérét szintén nem érinti. Ezért, ez utóbbi esetre – figyelemmel arra, hogy a munkaidő mértékének megemelésére eddig nem volt lehetőség – célszerű egy átmeneti szabály jogszabályba iktatása.

További fontos szabályok, amelyek alkalmazandóak a munkaidő mértékének felemelése esetén:

- A munkaidő-beosztási szabályok természetesen továbbra is alkalmazandóak, vagyis a napi munkavégzés továbbra sem haladhatja meg a 12 órát, illetve ügyelet esetén a 24 órát (az Mt. 119. §-a alapján).

- Esetükben csak az emelt heti munkaidőn (ami legfeljebb heti 44 óra) felüli rész vonatkozásában lehet rendkívüli munkavégzést elrendelni, hiszen a heti munkavégzés munkaidőkeret átlagában meghatározott 48 órás korlátja szigorúan betartandó továbbra is.

## A 12. §-hoz:

A hatályba léptető, hatályon kívül helyező, az átmeneti és a módosuló rendelkezéseket tartalmazza. A törvény a kihirdetését követő 5. napon lép hatályba, ettől eltérően az Áht.-nak a törvényjavaslattal megállapított 15. §-a (5) bekezdésének c)–i) pontjai 2009. november 1-jével épülnek be a jogrendszerbe. A rendezett munkaügyi kapcsolatoknak a Javaslattal megállapított új követelményrendszerét csak a hatálybalépését követően kiírt támogatási eljárásokban, illetőleg a hatálybalépését követően megindított közbeszerzési eljárásokban lehet alkalmazni. Tartalmazza a Javaslat az új szabályok alkalmazásához szükséges átmeneti rendelkezéseket is.

Az átmeneti rendelkezések alapján a hatósági nyilvántartást korábban is vezető hatóságok (OMMF, Egyenlő Bánásmód Hatóság) kötelesek 2009. július 1-jén törölni a nyilvántartásából azokat az adatokat, amelyek a Javaslat hatálybalépésének időpontjától kezdődően már nem minősülnek a közbeszerzésekből és az állami támogatásokból való kizárást eredményező jogsértésnek. A hatósági nyilvántartásból nyilvánosságra hozott adatok között 2009. július 1-ján már csak olyan adatok szerepelhetnek, amelyek már az első jogsértés elkövetése esetében is az állami támogatásokból, illetve a közbeszerzési eljárásból való „automatikus” kizárást eredményezik. Ezért az átmeneti szabályok a hatósági nyilvántartás vezetésére hatáskörrel rendelkező hatóságok számára kötelezettséget írnak elő meghatározott adatok törlésére, illetve meghatározzák az egyes jogsértésekkel összefüggésben az egyes hatóságok számára követendő eljárást.

A módosuló rendelkezések között szerepel az Ft. módosítása is. Ennek indoka az, hogy az Új Magyarország Fejlesztési Terv Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében több intézkedés indul a rendszeres szociális segély átalakításával összefüggő foglalkoztatás elősegítésére. Ezek egy része többletforrás felhasználását jelenti a 2009-2010. évekre eredetileg tervezetthez képest.

A regionális munkaügyi központok által megvalósított uniós programok finanszírozása a Munkaerőpiaci Alapon [MPA] keresztül történik oly módon, hogy az MPA előfinanszírozza az uniós programokat. A munkanélküliség kezelésére a munkaügyi központok számára is többletforrás áll majd rendelkezésre uniós forrásból. A forrásbővítésre tekintettel – az előfinanszírozás lehetőségének megtartása mellett – indokolt megteremteni annak lehetőségét is, hogy az MPA-n keresztül finanszírozott egyes programok esetében az uniós források terhére történjen az előleg lehívása, és az ne az MPA költségvetésének terhére valósuljon meg.

Ezt olyan programok esetében lehetséges alkalmazni, amelyek végrehajtása még nem kezdődött meg. Ilyen a TÁMOP 1.1.3. program, amely a rendszeres szociális segélyezettek munkaerő-piaci integrációját segíti az Út a munkához programban meghatározott kormányzati elvek alapján. A program megvalósítását a Munkaerőpiaci Alap a kiépített bázisán az uniós forrás terhére finanszírozza. A Javaslat e program finanszírozásának jogszabályi hátterét teremti meg.

Az Ft. módosításának másik célja, hogy lehetővé tegye a munkaerő-piaci szolgáltatások, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatások nyújtását a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében az állami foglalkoztatási szerv közreműködésével megvalósításra kerülő munkaerő-piaci programok esetében is. A javasolt módosítás ezt a lehetőséget teremti meg.

Az Szt. módosítása pontosító, kiegészítő rendelkezéseket fogalmaz meg. Ezek célja, hogy a jogalkalmazók számára egyértelműen meghatározza, hogy a közcélú foglalkoztatás esetén ki jogosult munkáltatóként munkaszerződés kötésére, illetőleg rendezze azt a kérdést, miszerint a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvényben meghatározott, a helyi önkormányzat által kötelezően ellátandó feladatok esetén – ha a feladatot nem költségvetési szerv látja el – a közcélú munkát végző munkavállaló ilyen, egyébként közfeladatot ellátó „magánmunkáltatónál” foglalkoztatható-e, illetőleg ilyen esetekben az egyes munkáltatói jogokat ki gyakorolja felette. A Javaslat egyértelműen határozza meg, hogy a közcélú foglalkoztatásra irányuló munkaszerződést munkáltatóként ki köthet, a közcélú foglalkoztatott tekintetében ki jogosult az egyes munkáltatói jogok és kötelezettségek gyakorlására, illetve teljesítésére.