

Neue Ära im Arbeitsrecht

Grundlegender Wandel im Verhältnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Regierung hat den Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuches („ArbG“) dem Parlament als Gesetzesvorlage im Oktober 2011 vorgelegt. Das Parlament hat die Gesetzesvorlage mit nur kleinen Änderungen am 13. Dezember 2011 verabschiedet, die die endgültige Fassung des neuen ArbG wurde bis Redaktionsschluss jedoch nicht veröffentlicht. Obwohl die Bestimmungen des neuen ArbG überwiegend erst am 1. Juli 2012 in Kraft treten, empfiehlt es sich für Arbeitgeber dennoch, die wichtigsten Bestimmungen des neuen ArbG bereits jetzt kennenzulernen. Um dies zu erleichtern, möchten wir in dem vorliegenden Artikel auf einige wichtige Änderungen aufmerksam machen.

Auslese aus dem Gesetzentwurf aus Arbeitgeberblick:

- **Die Probezeit kann** künftig aufgrund der Vereinbarung der Parteien einmal verlängert werden (darf jedoch die Dauer von drei Monaten weiterhin nicht überschreiten).
- **Die Höchstdauer** der außerordentlichen Arbeitsverrichtung („Überstunden“) steigt auf von jährlich 200 auf 250 Stunden (300 Stunden bei der Bestimmung eines Kollektivvertrages).
- **Bei der Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ist mit mehreren wichtigen Änderungen zu rechnen:

I. Die ordentliche Kündigung wird künftig als „Kündigung“ und die außerordentlichen Kündigung als „Kündigung mit sofortiger Wirkung“ bezeichnet.

II. Die Dauer der im Falle einer (ordentlichen) Kündigung anwendbaren gesetzlichen Kündigungsfrist bleibt unverändert, jedoch dürfen die Parteien vertraglich eine Kündigungsfrist von höchstens sechs Monaten vereinbaren (derzeit kann eine Kündigungsfrist von bis zu einem Jahr vereinbart werden). Andererseits ermöglicht das neue ArbG, dass eine Kündigung für die Dauer von höchstens einem Jahr durch die Parteien ausgeschlossen werden kann. Ein weiteres Novum wird sein, dass der Lauf der Kündigungsfrist laut dem neuen ArbG jetzt eindeutig auch später als am Folgetag der Kündigungsmitteilung beginnen kann.

III. Das Institut des gesetzlichen Kündigungsverbots bleibt grundsätzlich zwar weiterhin erhalten, der Kreis der Geschützten wird jedoch deutlich kleiner. So kann der Arbeitgeber künftig das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers auch während der krankheitsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers kündigen. Das Arbeitsverhältnis

von Müttern, die nach dem Mutterschaftsurlaub bzw. der Elternzeit zurückkehren kann künftig auch dann gekündigt werden, wenn das Kind das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sofern der Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden ist und die Arbeitnehmerin zur Annahme des vom Arbeitgeber statt dessen angebotenen annehmbaren Arbeitsbereichs nicht bereit ist. Auch die sich einem Kündigungsverbot bislang anschließende 15 bzw. 30-tägige „Schutzperiode“ wird gestrichen. Somit kann die Kündigungsfrist im Falle einer Kündigung nach Ablauf des Kündigungsverbots sofort beginnen.

IV. Auch das befristete Arbeitsverhältnis kann durch Kündigung (und mit Kündigungsfrist) beendet werden. Jedoch ist dies für den Arbeitgeber nur während eines den Arbeitgeber betreffenden Konkurs- bzw. Vergleichsverfahrens, aufgrund der Fähigkeiten des Arbeitnehmers, oder im Falle von höherer Gewalt möglich. Der Arbeitnehmer ist hierzu nur berechtigt, wenn ein Grund vorliegt, welcher ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen würde oder wenn die Fortsetzung für ihn mit unverhältnismäßigen Nachteilen verbunden wäre. Darüber hinaus wird der Arbeitgeber weiterhin die Möglichkeit haben, das befristete Arbeitsverhältnis sofort zu beenden, vorausgesetzt, dass das Abwesenheitsgeld insgesamt für zwölf Monate, oder falls die verbleibende Zeit des befristeten Zeitraums kürzer als ein Jahr ist, für die verbleibende Zeit des befristeten Zeitraums dem Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

V. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wandelt sich nach Ablauf der Befristung bei Fortsetzung nicht mehr kraft Gesetzes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um. (Dies wird jedoch nicht bedeuten – wie die Begründung der Vorlage des neuen ArbG klarstellt – dass das Arbeitsverhältnis durch konkludentes Verhalten nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden kann.)

VI. Das neue ArbG gestaltet das System der bei rechtswidriger Kündigung anwendbaren Rechtsfolgen deutlich um. Als Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses betrachtet das neue ArbG – laut dessen Begründung – im Falle der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr den Tag der Rechtskraft des Urteils über die Bestätigung der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern den letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Als primäre Rechtsfolge der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sieht das neue ArbG Schadensersatz vor, wobei der als Ersatz für entgangenes Einkommen einklagbare Betrag insgesamt höchstens das Abwesenheitsgeld für 12 Monate betragen kann. Andererseits hält das neue ArbG nicht mehr aufrecht, dass der Arbeitnehmer bei rechtswidriger Beendigung seines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in seinem ursprünglichen Arbeitsbereich weiterbeschäftigt werden soll. Stattdessen wird die Weiterbeschäftigung nur in einzelnen, abschließend aufgezählten Fällen (z.B. Verstoß gegen Kündigungsverbot) auf Antrag des Arbeitnehmers ermöglicht.

Über die oben genannten Beispiele hinaus bringt das neue ArbG viele weitere Neuheiten mit sich, insbesondere werden z.B. individuelle Vereinbarungen zwischen den Parteien in breiterem Kreis als bisher ermöglicht. Daher wird sich die detaillierte Prüfung der Bestimmungen des neuen ArbG aus Arbeitgeberblick diesmal vielleicht nicht nur aus Sorgfaltsgründen lohnen: möglich erscheint die sinnvollere und effizientere Umstrukturierung der Rechte und Pflichten bezüglich der Arbeitsverhältnisse. ■

Dr. Gábor Jagiczka, Andreas Köhler
Rechtsanwaltskanzlei Kővári Tercsák Salans
www.salans.com

Új korszak kezdődik a munkajogban

Alapvetően megváltozik a munkavállalók és a munkáltatók viszonya

A Kormány 2011 októberében terjesztette a Parlament elé az új Munka Törvénykönyvének („Mt.“) tervezetét magában foglaló törvényjavaslatot. A törvényjavaslatot a Parlament kisebb módosításokkal 2011. december 13-án elfogadta, azonban az új Mt. végleges szövege lapzártánkig még nem került kihirdetésre, illetve közzétételre. Jóllehet az új Mt. rendelkezéseit túlnyomórészt csak 2012. július 1. napjával tervezik hatályba léptetni, a foglalkoztatók számára célszerűnek mutatható minél hamarabb megismerkedni a munkajog új kódexének főbb rendelkezéseivel. Ennek eléréséhez jelen cikkünkben mindössze néhány praktikus változásra hívjuk fel a figyelmet.

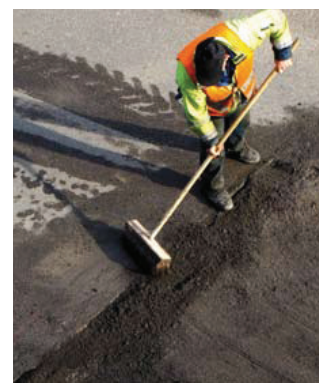
Szemelvények a törvényjavaslatból foglalkoztatói szemszél:

- **A próbaidő** a felek megállapodása alapján egyszer meghosszabbítható lesz (de főszabályként továbbra sem haladhatja meg mindösszesen a három hónapot).
- **A rendkívüli munkavégzés** maximális éves időtartama 200 órától 250 (kollektív szerződés rendelkezése esetén 300) órára emelkedik.
- **A munkaviszony megszüntetése** körében több jelentős, megfontolást igénylő változásra lehet számítani:

I. A rendes felmondás elnevezése felmondásra, a rendkívüli felmondásé azonnali hatályú felmondásra változik.

II. A (rendes) felmondás esetén alkalmazandó törvényes felmondási idő tartama nem változik, azonban a felek csak legfeljebb hathavi felmondási időben állapodhatnak meg (jelenleg egy év a kiköthető maximális felmondási idő). Másrészt viszont az új Mt. lehetőséget ad majd a feleknek a felmondás kizárására legfeljebb egy évig terjedő időtartamra. Szintén újdonság, hogy az új Mt. egyértelművé teszi, hogy a felmondási idő később is kezdődhet, mint a felmondás közlését követő nap.

III. A törvényes felmondási tilalom intézménye alapvetően megmarad, viszont a tilalmak köre szűkül. Megszüntethetővé válik például a munkavállaló munkaviszonya betegszabadság alatt, továbbá szülés, illetve az azt követő fizetés nélküli szabadság eltelte után visszatérő anya munkaviszonya gyermeke három éves koráig akkor is, ha visszatéréskor nincs még már munkahelye, és a munkáltató által felajánlott, számára megfelelő munkakört elutasítja. Eltérésre kerül továbbá a mindeddig a tilalmat követő 15-30 napos addicionális 'védelmi időszak', így a felmondási tilalom



arra az új Mt. törvényjavaslatának indokolása rámutat –, hogy a munkaviszony ráutaló magatartás révén nem válhat határozatlan idejűvé.)

elteltét követő felmondás esetén a felmondási idő azonnal elkezdődhet.

IV. A határozott időtartamú munkaviszony is megszüntethetővé válik felmondással (és felmondási idővel). Azonban a munkáltató ezt kizárólag a munkáltatót érintő csőd-, illetve felszámolási eljárás tartama alatt, vagy a munkavállaló képességére alapított okból, illetve vis maior esetén teheti meg, a munkavállaló pedig csak olyan okból, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy amennyiben annak fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna. Ezen túl a munkáltatónak továbbra is lehetősége lesz a határozott idejű munkaviszony azonnali megszüntetésére, feltéve, hogy a munkavállalónak megfizeti tizenkét havi távolléti díját, vagy, ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, az erre járó távolléti díját.

V. A határozott idejű munkaviszony annak a határozott idő lejártá után történő folytatásával nem alakul át a törvény erejénél fogva határozatlan idejűvé. (Ez azonban nem jelenti azt – amint

VI. az új Mt. szerint jelentősen átalakul a jogellenes felmondás esetén alkalmazandó jogkövetkezmények rendszere. A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén az új Mt. a munkaviszony megszüntése időpontjának a munkaviszony utolsó napját, és nem a munkaviszony jogellenességét megállapító ítélet jogerőre emelkedésének időpontját tekinti, amint ez az új Mt. törvényjavaslatának indokolásából kitűnik. Ezzel összhangban az új Mt. kárértéssel irányoz elő a munkaviszony jogellenes megszüntetésének elsődleges jogkövetkezményeként, azzal, hogy a munkavállaló által elmaradt jövedelem címén követelhető kár összegét a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjában maximalálja. Másrészt, az új Mt. nem tartja fenn azt, hogy a munkavállaló munkaviszonya jogellenes megszüntetése esetén elsődlegesen eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Ehelyett a továbbfoglalkoztatást csak egyes, taxatíván meghatározott esetekre (pl. felmondási tilalom megsértése) teszi lehetővé a munkavállaló kérelmére.

Az új Mt. a fenti példákon túl számos újdonságot hoz még, különösen például, hogy a munkügyi viszonyok körében szélesebb körben nyílik majd mód a felek megállapodására, mint korábban. Ezért ezúttal talán nemcsak szükségéből lesz érdemes a foglalkoztatóknak alaposabban megvizsgálniuk az új Mt. rendelkezéseit: van kilitás a munkaszervezet, illetve a munkaviszonyokkal kapcsolatos jogok és kötelezettségek kissé észze-rűbb és hatékonyabb átalakítására. ■

Dr. Jagiczka Gábor, Andreas Köhler
Kővári Tercsák Salans Ügyvédi Iroda
www.salans.com