

TÁJÉKOZTATÓ

a

megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényről

A törvény tehát, - ahogy azt a címéből is kiolvashatjuk - nem csupán a megváltozott munkaképességűekre vonatkozó szabályokat tartalmazza, hanem azon kívül több mint 50 törvény módosítását. Így az alábbi anyagban kerültek feldolgozásra a Munka Törvénykönyve, a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény, az ÁPB törvény és a munkavédelmi törvény legújabb rendelkezései is.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. tv. (a továbbiakban: tv.) a Magyar Közlöny 2011. év 162. számában jelent meg, és a rokkantsági nyugdíj és rehabilitációs ellátás teljes körű módosításán kívül legalább 30 törvény módosítását tartalmazza, ezért kiérdemli a salátatörvény nevet.

Az alapállás az, hogy 2012. január 1-jétől rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rehabilitációs járadék, rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék, bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka nem állapítható meg.

Az jogosult megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira, akinek a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján az egészségi állapota 60%-os, vagy ennél kisebb mértékű, tehát legalább 40%-ban csökkent a munkaképessége, és akinek a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül 1095 nap biztosítási jogviszonya van, keresőtevékenységet nem végez és rendszeres pénzellátásban nem részesül.

A biztosítási jogviszonyba beletartozik rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj, a rehabilitációs járadék, az egészségkárosodott személyek szociális járadékai és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásának folyósítási ideje. Ezzel a szabállyal a már rokkantsági nyugdíjban részesülők részére teremt átmenetet.

Ezen személyek részére 2012. január 1-jétől kétféle ellátás állapítható meg attól függően, hogy visszavezethető-e a munkaerő-piacra. A kétféle ellátás ismérveit táblázatba foglaltn kívánjuk bemutatni.

	<i>Rehabilitációs ellátás</i>	<i>Rokkantsági ellátás</i>
Foglalkoztathatóság	a) Rehabilitációval helyreállítható a foglalkoztathatóság b) Tartós foglalkoztatási rehabilitációt igényel	Rehabilitációja nem javasolt, mert: a) foglalkoztathatóság rehabilitációval helyreállítható, azonban egyéb körülmények miatt nem javasolt a rehabilitációja; b) tartós foglalkoztatási rehabilitációt igényelne, de egyéb körülmények miatt nem javasolt; c) kizárólag folyamatos támogatással lehetne foglalkoztatni; d) önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

		Annak is rokkantásig ellátást kell megállapítani, aki állapotánál fogva rehabilitációs ellátásra lenne jogosult, de a kérelem benyújtásakor a rá irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralévő időtartam az 5 évet nem haladja meg.
Az ellátás formái	<ul style="list-style-type: none"> - rehabilitációs szolgáltatás - pénzbeli ellátás 	- pénzbeli ellátás
Az ellátás mértéke	<ul style="list-style-type: none"> - a) esetben havi átlagjövedelem* 35%-a, de legalább a mindenkori minimálbér** 30%, és legfeljebb 40%-a, - b) esetben havi átlagjövedelem 45%-a, de legalább a mindenkori minimálbér 40%, és legfeljebb 50%-a 	<ul style="list-style-type: none"> - a) esetben havi átlagjövedelem 40%-a, de legalább a mindenkori minimálbér 30%, és legfeljebb a 45%-a, - b) esetben havi átlagjövedelem 60%-a, de legalább a mindenkori minimálbér 45%, és legfeljebb a 150%-a, - c) esetben havi átlagjövedelem 65%-a, de legalább a mindenkori minimálbér 50%, és legfeljebb a 150%-a, - d) esetben havi átlagjövedelem 70%-a, de legalább a mindenkori minimálbér 55%, és legfeljebb a 150%-a.
Az ellátás folyósításának időtartama	<ul style="list-style-type: none"> - legfeljebb 3 év, csak akkor állapítható meg ismételten, ha van olyan körülmény, melyet a korábbi komplex minősítés során nem vettek figyelembe, - meghosszabbítása csak a keresőképzetlenség időtartamával lehetséges 	- a felülvizsgálatok megmaradnak, így mindig a felülvizsgálatoktól függ az időtartama.
Az ellátásban részeseülő kötelezettségei	<ul style="list-style-type: none"> - a rehabilitációs hatóságnál időszakosan megjelenni; - értesítési kötelezettséget teljesíteni (pl. ha munkába áll), - aktívan munkahelyet keresni, - a felajánlott képzést, a megfelelő munkahelyhez jutást segítő munkaerő-piaci programot, a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadni. 	<ul style="list-style-type: none"> - a felülvizsgálaton megjelenni, - keresőtevékenységet bejelenteni, ha a jövedelme 3 hónap átlagát tekintve havi átlagban meghaladja a mindenkori minimálbér 150%-át
Az ellátás megszűntetésének esetei	<ul style="list-style-type: none"> - kérésére, - ellátás időtartama eltelt, - más rendszeres pénzellátásban részesül, kivéve a táppénzt, 	<ul style="list-style-type: none"> - kérésére, - más rendszeres pénzellátásban részesül, kivéve a táppénzt és a baleseti táppénzt,

	<ul style="list-style-type: none"> - pénzt és a baleseti táppénzt - egészségi állapotában olyan tartós rosszabbodás következett be, amely a rehabilitációt lehetetlenné teszi, - egészségi állapotában olyan tartós javulás következett be, hogy nem minősül megváltozott munkaképességűnek, - együttműködési, értesítési kötelezettségének neki felróható okból nem tesz eleget, - felülvizsgálat során neki felróható okból nem működik közre, - fekete munka – ennek esetében a megszüntetés időpontját megelőző 12 hónapra járó ellátást vissza kell fizetni. 	<ul style="list-style-type: none"> - egészségi állapotában olyan tartós javulás következett be, amely alapján az igényjogosultság feltételei már nem állnak fenn, - keresőtevékenység folytán jövedelme 3 egymást követő hónap átlagában meghaladja a havi minimálbér 150%-át, - az értesítési kötelezettséget neki felróható okból nem teljesíti, - a felülvizsgálat során neki felróható okból nem működik együtt. - fekete munka - ennek esetében a megszüntetés időpontját megelőző 12 hónapra járó ellátást vissza kell fizetni.
Az ellátás megszűnik	Az ellátott halála esetén a halál bekövetkeztét követő hónap első napjától.	Az ellátott halála esetén a halál bekövetkeztét követő hónap első napjától.
Az ellátás szünetelése	Keresőtevékenység, vagy a közfoglalkoztatásban való részvétel időtartamára szünetel	-
A már ellátásban (eddig rokkant nyugdíjban, rehabilitációs járadékban) részesülők helyzete 2012. január 1-jétől	<p>A nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv a 2011. december 31-én rehabilitációs járadékban részesülő személynek – felülvizsgálat elvégzése nélkül – az ellátás hatósági döntésben megállapított időtartamáig a rehabilitációs járadékot továbbfolyósítja. A rehabilitációs járadékra való jogosultságot meghosszabbítani nem lehet.</p> <p>A 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesülők rehabilitációs eljárás-ként folyósítják. Az ellátás megegyezik az eddig folyósított ellátás nyugdíjemeléssel növelt összegével. Keresőtevékenység a régi szabályok szerint folytatható a komplex</p>	<p>Az eddigi ellátást a 2012. januári nyugdíjmelés mértékével növelt összegben rokkantsági ellátásként folyósítják:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I-II. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantság nyugdíjban, - az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltő III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, - az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött vagy 5 éven belül betöltő rendszeres szociális járadékban, - átmeneti járadékban részesülők részére. <p>Keresőtevékenység folytatása esetén addig nem kell megszüntetni a rokkantsági ellátást, ameddig az ellátott kereset 3 hónap átlagában nem haladja meg havi átlagban a minimálbér 150%-át. Az ő</p>

	<p>minősítés lezártaig. 2012. január 31-ig ezek az ellátottak értesítést kapnak a nyugdíjfolyósító szervtől, hogy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ellátásuk rehabilitációs ellátásként kerül folyósításra, - Rehabilitációs kártyával történő foglalkoztatásra jogosultak, - amennyiben keresőtevékenység folytatására rehabilitáció nélkül nem képes, nyugdíjbiztosítási szervhez 2012. március 31-ig elküldött nyilatkozatában kérheti komplex minősítését. - jogkövetkezményre való figyelmeztetés. <p>Aki 2012. március 31-ig nem kéri komplex felülvizsgálatát, annak rehabilitációs ellátását meg kell szüntetni 2012. május 1-jével.</p> <p>A komplex minősítés lezártaival az ellátások mértéke a következő:</p> <ul style="list-style-type: none"> - akinek rokkantsági ellátást állapítanak meg, az eddigi ellátás összegével (rokkant nyugdíj), - akinek rehabilitációs ellátást, a közfoglalkoztatási bér*** 40%, ha a jogosult foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy a közfoglalkoztatási bér 80%-ával, ha tartós rehabilitációt igényel. 	<p>esetükben csak 2012. július 1-jétől szerzett jövedelmet kell figyelembe venni.</p>
--	---	---

* Havi átlagjövedelem: „A jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző naptári évben (a továbbiakban: referencia-időszak) elért, pénzbeli egészségbiztosítási járulék alapját képező jövedelem (a továbbiakban: jövedelem) napi átlagának 30-szorosa. Ha a jogosult a referencia-időszakban nem rendelkezik legalább 180 naptári napi jövedelemmel, a jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző 180 naptári napi jövedelem napi átlagának 30-szorosa. Ha a jogosult ebben az időszakban, valamint a referencia-időszakban nem rendelkezik legalább 180 naptári napi jövedelemmel vagy egyáltalán nem rendelkezik jövedelemmel, a minimálbér összege.”

** Minimálbér: Mindenkor hatályos minimálbér: 2012-ben 93.000.- Ft.

*** Közfoglalkoztatási bér 2012-ben: 57.000.- Ft.

Fontos rendelkezése még a tv-nek, hogy a munkaadók a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs járadék fizetésére kötelezett, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5%-át. A foglalkoztatotti létszám megállapításakor figyelmen kívül maradnak a közfoglalkoztatási jogviszonyban, vagy támogatott jogviszonyban, az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint jogszerűen

foglalkoztatottak, illetve még a Mt. szabályai szerinti másik munkáltatónál átmenetileg munkavégzésre kirendelt munkavállalók.

A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás (2012-ben: 964.500.- Ft) szorzata.

Akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, illetve a 2011. december 31-én III. csoportos rokkant-, baleseti rokkant nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, rehabilitációs járadékban részesülő Rehabilitációs kártyára jogosult. A Rehabilitációs Kártyával rendelkező személy foglalkoztatás esetén a munkáltató nem fizet szociális hozzájárulási adót (munkáltatói járulékokat).

14. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása

55. § Apróbb módosítást hajtottak végre a kollektív szerződések bejelentéséről szóló rendelkezésben. A jövőben az adatszolgáltatásra rendszeresített elektronikus adatlapot nem a kormányzati portálról, hanem az állami foglalkoztatási szerv honlapjáról tölthetjük le. Emellett a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések aláírt példányát szintén az állami foglalkoztatási szervhez kell letétbe helyeznünk.

56. § Bővül az üzemi tanács által véleményezendő kérdések köre. Ezentúl, a munkáltató köteles döntése előtt az üzemi tanáccsal véleményeztetni a családi élet és a munkatevékenység összehangolását érintő munkáltatói intézkedések tervezetét is.

57. § A módosító törvény kibővíti az Mt. 72. § (2) bekezdését, amely korlátozottan cselekvőképes személyek jognyilatkozataira vonatkozik. Az új szabály szerint a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a korlátozottan cselekvőképes személy olyan jognyilatkozatához, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére, vagy kötelezettségvállalásra irányul. A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője kell, hogy jognyilatkozatot tegyen.

58. § A módosító törvény a nyugdíjszabályok drasztikus megváltozása következtében (megszüntetve például a korengedményes és korengedményes nyugdíjakat) újrafogalmazza a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló definícióját. Ennek alapján tehát nyugdíjasnak minősül aki:

- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),
- az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül, vagy
- az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte, és a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), Magyarországon nyilvántartásba vett egyháztól egyházi, felekezeti nyugdíjban, öregségi, munkaképtelenségi járadékban, növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban, vagy rokkantsági ellátásban részesül.

59. § Az Mt. kiegészül a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó rendelkezésekkel (129/A. §). Az új rendelkezések leginkább a cselekvőképtelen munkavállalók egészségi állapotának való megfelelő munkakörére, valamint az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosító folyamatos felügyeletük szabályozására vonatkozik.

60. § A jövőben a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeket/gyermekeket nevelő mindkét szülőnek jár pótszabadság a gyermekek után, és nem csak a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalónak.

61. § A módosító törvény alapján annak a nőnek is jár szülési szabadság, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal vette nevelésbe. Továbbra is érvényes az a rendelkezés miszerint szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen, de újdonság az, hogy ettől megállapodásban el is lehet térni.

A szülési szabadság tartamát a módosító alapján munkában töltött időnek kell tekinteni, és alkalmazni kell rá a 84. §-ban előírt megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelő kötelező munkaszerződés módosítást is.

Bár tartalmát tekintve inkább a 107. §-hoz kellett volna helyezni (mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól), a jogalkotó mégis itt rendelkezik arról, hogy a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási vagy a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, ha különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt távol kell maradnia munkahelyétől. Ennek a munkaidő-kedvezménynek a tartamára távolléti díj jár a munkavállalónak.

62. § Tavaly augusztusban a 2011. évi CV. törvénnyel került bele az Mt-be az a szabály, ami alapján a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani. Ezt megelőzően csak a munkaviszony megszűnése esetén lehetett a szabadságot pénzben megváltani. Ehhez kapcsolódott a 211. § (6) bekezdésében leírt értelmezés, amely kimondja, a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadság pénzbeni megváltásáról szóló megállapodás, a 2011. augusztusát követően lejárató fizetés nélküli szabadság megszűnésekor köthető. A mostani módosítás tovább bővíti ezt az értelmező szabályt, ugyanis kimondja, hogy a 2011. augusztus 1-e után kezdődő és az azt követően lejárató fizetés nélküli szabadságok után, akkor is csak az első hat hónapra lehet pénzben megváltani a ki nem vett szabadságot, ha egyébként még a jogszabályok alapján az első évre járna a szabadság (az augusztus 1-e előtti szabályok alapján).

A munkaerő-kölcsönzés ideiglenességére vonatkozóan is tartalmaz egy új értelmező rendelkezést a módosító törvény. Szintén a 2011. évi CV. törvény módosította augusztus 1-től a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseket, az európai uniós irányelvnek való megfelelést szolgálva. Ennek alapján bekerült az Mt-be, hogy a kikölcsönzés ideiglenessége legfeljebb 5 éves időtartamot jelent. Ezeket a nyári módosító rendelkezéseket az Mt. 211. § (7) bekezdése alapján a 2011. december 1-e után létesített munkaviszonyokra kell alkalmazni. A mostani módosítás pontosítja ezt, ugyanis előírja, hogy a kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó rendelkezéseket a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell azzal, hogy a kikölcsönzés időtartamának számítása során kezdő időpontnak 2011. december 1-jét kell tekinteni.

63. § A nyugdíj jogszabályok markáns megváltozása következtében egészül ki az Mt. egy 211/ B. §-sal. Ez előírja, hogy ha a munkaviszony 2011. december 31-ét követően szűnik meg, munkáltatói a felmondással, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével vagy a munkavállaló a rendkívüli felmondásával, és a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló törvény, vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény hatálybalépését megelőzően közölték, akkor a munkavállaló a közléskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül nyugdíjasnak. Vagyis a régi szabályok szerint. Ha a hatályba lépést követően történik a közlés akkor a megszűnéskor hatályos szabályokban foglaltaknak megfelelően minősül

nyugdíjasnak, tehát az új jogszabályok szerint. Vagyis összegezve a munkaviszony megszűnéséről való közlés és a törvények hatálybalépésének időpontja (2012. január 1.) az irányadó abból a szempontból, hogy mely jogszabályok alapján minősül valaki nyugdíjasnak.

64. § - 65. § Egyéb kérdésekben a módosító javaslat csupán pontosításokat hajtott végre, mint például a Magyar Köztársaság szövegrész helyébe a jövőben Magyarország szövegrész kerül.

26. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény módosítása

A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény módosításában leginkább technikai, kevés kivételtől eltekintve nem túlzottan érdemi változtatás történt:

- Az ellenőrzési irányelvet a jövőben a munkaügyi hatóság vezetője állapítja meg, és a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos lapjában jelentetik meg minden év február 20-ig.
- A felügyelő által alkalmazható intézkedések, szankciók köre kibővül egy igen gyenge intézkedéssel: a munkáltató további jogsértésének megelőzése érdekében megállapítja a munkáltató jogsértését.
- A jövőben a munkaügyi hatóság, ha a jogsértés nyugellátásban vagy megváltozott munkaképességű személy ellátásában részesülő személyt is érint, akkor jogerős döntését közli a nyugdíj-megállapító szervvel vagy a rehabilitációs hatósággal.
- A módosítás alapján a jövőben a munkaügyi bírságot a központi költségvetés javára kell befizetni.

Ami viszont lényeges változás a munkaügyi hatóság feladatkörében és tárgyi hatáskörében, az nem más, mint hogy a jövőben már nem járhat el az egyenlő bánásmód megtartásának követelményét illető kérdésekben, mint ahogy a szakszervezeteket illető tárgykörökben sem. Az alábbi szövegrészt ugyanis hatályon kívül helyezte a módosító törvény:

„3. § (1) A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

- l) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói köteleességek,*
- m) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint munkaidő-kedvezményére vonatkozó szabályok,*
- n) a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói köteleességek végrehajtására vonatkozó szabályok megtartására.”*

Ezeket tehát a jövőben nem vizsgálhatja az OMMF, eljárást nem indíthatunk a hatóságnál.

46. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban Mvt.) módosításai az állam a területet érintő hivatalai szervezeti, szerkezeti átalakulásából adódó „szövegrész” változtatások, valamint más törvények fogalmi változásai, és tartalmi átalakításokat tartalmaz.

Ezek:

1. Fogalom változások: (pl.)

- Magyar köztársaság helyett: **Magyarország**
- országos programja helyett: **Nemzeti Politika**

- gyártói felelősség helyett: **EK megfeleléségi**
 - megszűnése miatt kimaradt az OÉT, stb.
2. Bővült, pontosította a munkáltatói feladatokat, valamint harmonizált más törvénnyel, illetve bővítette az értelmező rendelkezéseket:
- 21.§, 46.§, 49.§, 54.§ 58.§, 87.§
3. Tartalmi követelmények megtartása mellett egyszerűsítette a munkáltatói feladatokat:
- 45.§
4. A munkavállalók védelmének erősödését elősegítő intézkedések: a több **(dölt, vastagított)**
- „68. § (1) Ha a sérült a munkáltatónak a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos intézkedését vagy mulasztását, továbbá ha az érintett munkavállaló a foglalkozási megbetegedés vagy a fokozott expozíciós eset kivizsgálásának elmulasztását sérelmezi, **illetve ha a munkavállaló vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A munkavédelmi hatóság a foglalkozási megbetegedés gyanúját panaszoló vagy annak kivizsgálása elmulasztását sérelmező személyt a bejelentésre jogosult orvoshoz vagy a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervhez irányítja.**
(2) Ha az érintett munkavállaló egészségi állapotának romlása a munkavégzéssel vagy a munkavégzés, munkafolyamat során előforduló kóroki tényezőkkel hozható összefüggésbe, és a foglalkozási megbetegedést a 64. § (2) bekezdésében meghatározott szerv, illetve személy nem jelentette be, a munkavállaló a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. A munkavédelmi hatóság a foglalkozási megbetegedés gyanúját a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló jogszabályban meghatározott szervhez előzetes vizsgálat és bejelentés céljából továbbítja.
(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott eljárásban a sérült, vagy ha a sérült meghalt, vagy egészségi állapota miatt jogainak érvényesítésére nem képes, a hozzátartozója ügyfélnek minősül. A kérelemben a hozzátartozói minőséget valószínűsíteni kell.”
 - 84.§ (4)194 A felügyelő a tényállás alapján jogosult a munkáltató és a munkahelyen munkát végző személy közötti munkavégzésre irányuló – az ellenőrzés megkezdésekor, illetőleg (súlyos) baleset bekövetkezése esetén a baleset időpontjában fennálló – jogviszonyt szervezett munkavégzésnek minősíteni. A minősítéshez a munkáltatóként eljárás alá vontnak rendelkezésre kell bocsátania mindazokat a bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható, hogy a részére végzett munka nem tartozik a szervezett munkavégzés (87. § 9. pont) körébe. (a súlyos kimaradt)
5. Az országos érdekegyeztetést ellátó Munkavédelmi Bizottság feladatkörét bővítette:

- Az Mvt. 79. § (1) bekezdése a következő g) ponttal egészül ki: (A Munkavédelmi Bizottság az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében) **„g) dönt a nevelés és az oktatás területén a biztonságos életvitelre, a szakmai oktatás területén az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés szabályaira vonatkozó ismeretanyag meghatározásával kapcsolatos kérdésekben.”**
6. A munkavédelmi hatóság (OMMF, és a megyei kormányhivatalok igazgatása alatt működő szervezetei) megváltozott struktúrájához igazított, illetve feladatai bővítését szolgáló változtatások:

- **Az Mvt. a következő 81/A. §-sal egészül ki: „81/A. § (1) A munkavédelmi hatóság az ellenőrzési tevékenységét a munkavédelmi hatóság vezetője által közzétett ellenőrzési irányelv alapján végzi. Az irányelvet a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium hivatalos lapjában évenként február 20-áig kell közzétenni. (2) Az ellenőrzési irányelv tartalmazza a) az adott év kiemelt ellenőrzési, vizsgálati céljait, b) az a) pontban foglaltakkal összhangban a kiemelten ellátandó feladatokat és azok teljesítménymutatóit, c) az ellenőrizendő főbb tevékenységi köröket, szakmákat vagy ágazatokat.”**
- Az Mvt. 82. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(1) A munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval vagy a **40. § (2) bekezdésében meghatározott összehangolási kötelezettség megvalósításáért felelős személlyel vagy szervezettel szemben.**”
- Az Mvt. 82. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(5) A munkavédelmi bírságot a súlyos veszélyeztetést feltáró felügyelő javaslata alapján a munkavédelmi hatóság szabja ki.

A munkavédelmi hatóság a bírságot

- a) a veszélyeztetés mértékének,***
- b) a veszélyeztetettek számának,***
- c) a veszélyeztetés időtartamának, ismétlődő jellegének,***
- d) a megsértett jogszabályi előírások számának,***
- e) a veszélyeztetés várható következményeinek,***
- f) a sérülés és az egészségkárosodás mértékének,***
- g) a munkáltató vagy a 40. § (2) bekezdésében meghatározott összehangolási kötelezettséget elmulasztó személy vagy szervezet által foglalkoztatott munkavállalók számának és éves nettó árbevételének vagy mérlegfőösszegének,***
- h) a határértékkal jellemzett kóroki tényezőkre megadott határérték túllépése mértékének, valamint***
- i) a bírság kiszabására okot adó veszélyeztetés kialakulásához vezető egyéb mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelésével szabja ki.”***

7. Aggályos változtatások:

- Az Mvt. 87. § 9. pontjának helyébe a következő rendelkezés lép:
„9. Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban – ide nem értve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést –, **a közfoglalkoztatási**, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bíró szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerveződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat, a szabálysértési határozat alapján a Magyar Honvédségnél, a **Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatnál**, a rendvédelmi szerveknél, az önkormányzati tűzoltóságoknál szolgálati jogviszonyban végzett munka, valamint a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység, és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.”

52. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény módosítása

Az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló törvény módosításában érdemi változtatásokat nem találhatunk, csupán annyit, hogy ahol a törvény korábban Országos Érdekegyeztető Tanácsot említett, oda a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot kell behelyettesíteni.

2012. január 13.

Óriné dr. Gracza Zsuzsa
dr. Horváth-Lénárt Szilvia
Cseh János