



A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE MÓDOSULÓ SZABÁLYAI

2023. január 1-től alkalmazandó, új rendelkezések

Az előadás tematikája

Miről lesz szó?	Miről nem lesz szó?
Munka törvénykönyve módosításai	További jogviszonyok (Kit., igazságügyi alkalmazottak, stb.)
A jogérvényesítéshez kapcsolódó változások	Munkavédelmi törvény
Polgári Perrendtartás	Adó- és TB jogszabályok
Egyenlő bánásmód törvény	Egyéb igazgatási törvények

A módosítások háttere

- › Eredeti cél, jogharmonizációs kötelezettség (határidő 2022. aug. 2-án lejárt)

Átültetendő uniós jogszabály	Szabályozás tárgya
2019/1152. sz. irányelv	átlátható és kiszámítható munkafeltételek
2019/1158. sz. irányelv	munka és magánélet egyensúlya



- › Időközben a jogharmonizációk kötelezettségektől független változások
- › Egyéni képviselői indítvány (benyújtva: 2022. november 2. 22:12), ún. saláta-törvény
- › Elfogadás: december vége, hatályba lépés 2023. január 1.
- › 37 törvényt módosít, a munka törvénykönyvét 45 (!) paragrafusban módosítja.

Felkészülés a változásokra

- Változások jelentős része technikai, pontosító
- A módosítások egy része nem érinti a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkálatokat
- A munkaidő és pihenőidő, továbbá a szerződésmódosítás szabályai jelentősen módosulnak



A munkaviszony létesítése



Technikai változások: munkahely, munkaviszony tartamának, munkaviszony kezdő napjának meghatározása a munkaszerződésben – eltérő megállapodás kifejezett lehetősége, annak hiányában határozatlan / szokásos munkavégzési hely / munkaszerződés megkötését követő nap.

Lényeges módosulások: tájékoztatási kötelezettség a munkaviszony létesítésekor

Munkáltatói tájékoztatási kötelezettség a munkaviszony kezdetén

2023. január 1-ig a következőkről kellett tájékoztatni a munkavállalót belépéskor (15 nap)

Napi munkaidő
Alapbéren túli munkabérről, egyéb juttatásokról
Munkabérrel elszámolás, bérfizetés napja
Szabadság mértéke, számítása, kiadása
Felmondási idő szabályairól
Munkáltatói jogkör gyakorlójáról
A munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e

2023. január 1-től tájékoztatást kell adni a továbbiakról is (7 nap)

Munkaviszony kezdete, tartama
Munkavégzési hely
Napi munkaidő tartama, azok a napok, amikre munkaidő osztható be, munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja, rendkívüli munkaidő mértéke, munkáltató működésének sajátos jellege
Munkavállaló képzési politikája, képzésre fordítható idő
Hatóság, amely részére a közterhek megfizetése történik
Munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályok

tájékoztatási kötelezettség – külföldi munkavégzés

15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén 2023. január 1. előtt a következőkről kellett tájékoztatást adni

A külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról

Kapcsolódó pénzbeli és természetbeni juttatásról

A díjazás és juttatás pénzneméről

A hazatérésre irányadó szabályokról

További tájékoztatási kötelezettség 2023. január 1-től

A munkavégzés helyén irányadó díjazás + költségtérítések (lakhatás, étkezés, stb.) megtérítésének feltételeiről

A határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről (ommf.gov.hu)



- **Kell-e tájékoztatni a már jelenleg is foglalkoztatott munkavállalókat?**
- **Kell-e tájékoztatást adni, ha 7 napnál korábban szűnik meg a jogviszony?**
- **Kell-e tájékoztatást adni arról a feltételről, amit a munkaszerződés tartalmaz?**

A munkaszerződés teljesítésével kapcsolatos változások



Technikai, pontosító módosítás:

- Egyértelműbb, hogy a munkáltató megállapodhat úgy is a munkavállalóval, hogy nem biztosítja részére a munkavégzéshez szükséges eszközöket (laptop, gépkocsi, telefon).
- Külön megállapodás hiányában a munkavállaló által megjelölt számlára kell utalni a munkabért

Módosulnak az utasítás megtagadásának szabályai (aláhúzással az új szabály):

1. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
2. A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
3. „A munkavállaló - a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve - az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.”

A munkaszerződés teljesítésével kapcsolatos változások



2019/1152. számú irányelv

A tagállamok biztosítják, hogy **amennyiben egy munkavállaló munkarendje teljes mértékben vagy többnyire kiszámíthatatlan, a munkáltató csak abban az esetben kérhet munkavégzést a munkavállalótól, ha mindkét alábbi feltétel teljesül:**

- a) munkára előre megállapított referenciaórákban és -napokon kerül sor; valamint
- b) a munkáltató a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban észszerű értesítési időn belül tájékoztatja munkavállalóját a munkavégzés elrendeléséről

Kérdés: Mi a következménye annak, ha egyik vagy mindkét követelmény nem teljesül?



A munkaszerződés teljesítésével kapcsolatos változások

Idézet a törvényjavaslat indoklásából:

„a szabályozás lehetőséget biztosít a munkavállalóknak arra, hogy megtagadják a rendelkezésre állást, amennyiben az írásbeli tájékoztatóban foglaltaktól eltérő naptári napra vagy naptári nap eltérő időszakára osztja be a munkáltató a munkaidőt, vagy ha a munkaidő-beosztásról, illetve annak módosításáról a minimális előzetes értesítési időn kívül tájékoztatta a munkavállalót.”

Ha tehát

- az írásbeli tájékoztatóban foglaltaktól eltérő napra, vagy annak eltérő időszakára osztja be a munkáltató a munkaidőt,
- vagy a beosztás módosításáról a minimális előzetes értesítési időn kívül tájékoztatják a munkavállalót,

A munkavállaló a rendelkezési kötelezettségét **SEM** köteles teljesíteni.

Mentesülés a munkavégzés alól

Mentesülés (Mt. 55. §) < > szabadság, új mentesülési okok:

- keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára. **Fontos:** távolléti díjra a munkavállaló ez utóbbi esetben nem jogosult!)
- a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra
- A munkáltató, ha a munkavállaló kötelezettségszegésének kivizsgálása miatt indokolt, legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.



A munkaviszony módosítása a munkavállaló kérelmére

1. Korábbi szabály: a munkáltató tájékoztatja a munkavállalókat – a munkakörök megjelölésével! – a

a) a teljes vagy részmunkaidős,

b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint

c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

2. Új szabály: a munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti az 1. pont alapján a munkaszerződés-módosítást (írásban, indokolással).

3. A munkáltató – ha nem járul hozzá a módosításhoz – úgy indokolja válaszát, mint a felmondást, 15 napon belül.

4. A munkavállaló bírósághoz fordulhat >>>>>>> a bíróság a jognyilatkozatot pótolhatja.

A munkaviszony módosítása a munkavállaló kérelmére II.

- 2019/1158 irányelv értelmében legalább a **gyermek nyolcéves koráig** biztosítani kell mindkét szülő számára a lehetőséget a rugalmas foglalkoztatásra
 - **Mt. módosítás:** munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig és a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti a munkavégzési hely és a munkarend módosítását, továbbá a távmunkavégzés keretében, illetve a részmunkaidőben való foglalkoztatását.
1. Munkavállaló írásban, indokolással kezdeményez,
 2. Munkáltató 15 napon belül, indokolással ellátott válaszban utasíthatja el
 3. Bíróság jognyilatkozattal pótolhatja – Pp. Módosítás: a bíróság soron kívül jár el.



Tanulságok, következtetések

- Semmilyen előzménye nincs a jogintézménynek, nincs bírói gyakorlat, nem volt szakmai-társadalmi egyeztetés, az indokolás sem ad támpontokat, így vélhetően **néhány évig nem lesz következetes joggyakorlat.**
- **Viták várhatók. Pl. a munkavállaló kérelmének negligálása azonnali hatályú felmondási ok lehet-e?**
- **Jogszabály-módosítás, finomhangolás várható (szükséges)**



A munkaviszony megszüntetése



Főszabály: munkáltató általi megszüntetés: indokolási kötelezettség

Kivétel: törvényben meghatározott esetek (nyugdíjas, próbaidő, vezető állású)

Alkivétel: 2023-ban az indokolás alól mentes esetekben is lehet indokolási kötelezettség

A munkaviszony megszüntetése

Indokolási kötelezettség hiányában is indokolni kell, ha a munkavállaló szerint a munkaviszony megszüntetésének tényleges indoka:

- Az apasági szabadság
- Szülői szabadság
- Gyermekek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele vagy
- A munkavállaló súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának gondozása, vagy
- Az, hogy a munkavállaló az Mt. 61. § szerint módosítani kívánta munkaszerződését

- 1) A munkavállaló 15 napon belül kérhet indokolást
- 2) A munkáltató 15 napon belül indokol az általános szabályok szerint megtámadható bíróságon



Új felmondási tilalmak



- **Felmondási tilalom:** ha a munkaviszonyt nem lehet jogszerűen megszüntetni
- **Felmondási akadály:** ha a felmondási idő nem kezdődhet meg.

Felmondási tilalmak 2023. január 1. előtt

Várandósság, szülési szabadság

Gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

Tényleges önkéntes katonai szolgálat

Emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés tartama, de legfeljebb 6 hónap

Új felmondási tilalmak

Apasági szabadság

Szülői szabadság

a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás időtartama

Kérdés: közös megegyezés köthető-e? Azonnali hatályú felmondásnak van-e helye?

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének új következményei

Szabály: a jogellenes megszüntetés után a munkaviszony nem állítható helyre

Kivétel: a munkavállaló kérésére, kivételes esetekben

2023. január 1. előtt a munkaviszonyt kérelemre helyreállította a bíróság, ha

A megszüntetés az egyenlő bánásmód követelményét sértette

Felmondási tilalomba ütközött (lsd. előző dia)

A munkavállaló munkavállalói képviselő volt, vagy a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felsőbb szakszervezeti szerv hozzájárulása nélkül szüntették meg

A közös megegyezést sikeresen támadta meg a munkavállaló

Új esetek 2023. január 1-től

Ha a felmondás a joggal való visszaélés tilalmába ütközik

Munkavédelmi képviselő munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén

Módosuló fogalommeghatározások:

Rokkantsági ellátásban részesülő 2023. január 1-től nem minősül nyugdíjasnak. Következmény:

- Minden esetben indokolni kell a munkáltatói felmondást
- Jár végkielégítés az általános szabályok szerint

Munkavédelmi képviselő: immár az Mt. terminológiájában is „munkavállalói képviselő”.
Vagyis:

- Ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a jogviszonyát, kérheti a munkaviszony bíróság általi helyreállítását.



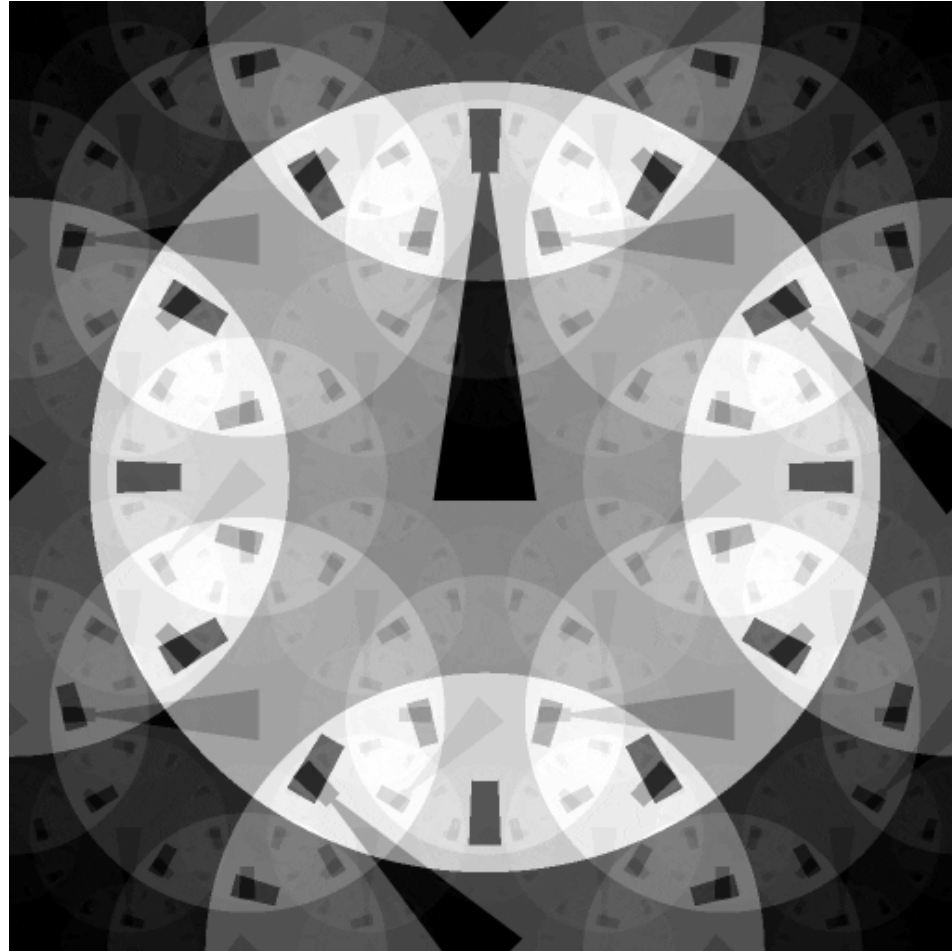
Határozott idő és próbaidő:



1. Határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.
2. Legfeljebb 12 hónapra létesített munkaviszony esetén arányosan kell megállapítani a próbaidő tartamát.

Kérdés: egy 6 hónapra létesített munkaviszony alapján hány hónap lehet a próbaidő?

A munkaidő és pihenőidő új szabályai



Pontosított tájékoztatási, elrendelési szabályok

- Nemcsak a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, de a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő tartamát is írásban kell meghatározni;
- A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, de új szabály, hogy erről a **18. § szerint tájékoztatja a munkavállalókat.** Vagyis, olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

Cél: munkaidővel kapcsolatos szabályok megismerhetősége



Fontos: kollektív szerződés rendelkezése alapján a közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb negyvennyolc órával módosítható

Pihenőidő új szabályai

- Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.
- Heti 48 óra pihenőidő helyett: egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén a
 - i) megszakítás nélküli,
 - ii) a több műszakos munkavállaló számára és
 - iii) az idényjellegű tevékenység keretében havonta legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható.
- Átlagban legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell beosztani.



Pihenőidő változásai II.

DE!

a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, és

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig

- Hetente két pihenőnapot vagy legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt mindenképp ki kell adni
- Csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával lehet egyébként a munkaidőt egyenlőtlenül beosztani.



Éjszakai munka

Korábbi szabály: éjszakai munka

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig nem osztható be
- c) fiatal munkavállaló számára **nem osztható be**



Új, további szabály: éjszakai munka

- a) a nő számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig, vagy
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig

csak írásbeli hozzájárulásával osztható be.

Kérdés: hozzájárulás miként vonható vissza?

Fiatal munkavállalók

A fiatal (18 év alatti) munkavállalóra eddig is speciális rendelkezések vonatkoztak (részben új szabályok)

- Éjszakai munka tilalma,
- Rendkívüli munkavégzés tilalma,
- Legfeljebb egyhetes munkaidőkeret,
- Hosszabb munkaközi szünet (négy és fél óra után harminc, hat óra után negyvenöt perc)
- Legalább napi 12 óra pihenőidő, pihenőidő és heti pihenőnap nem osztható be az általános szabályoktól eltérően.



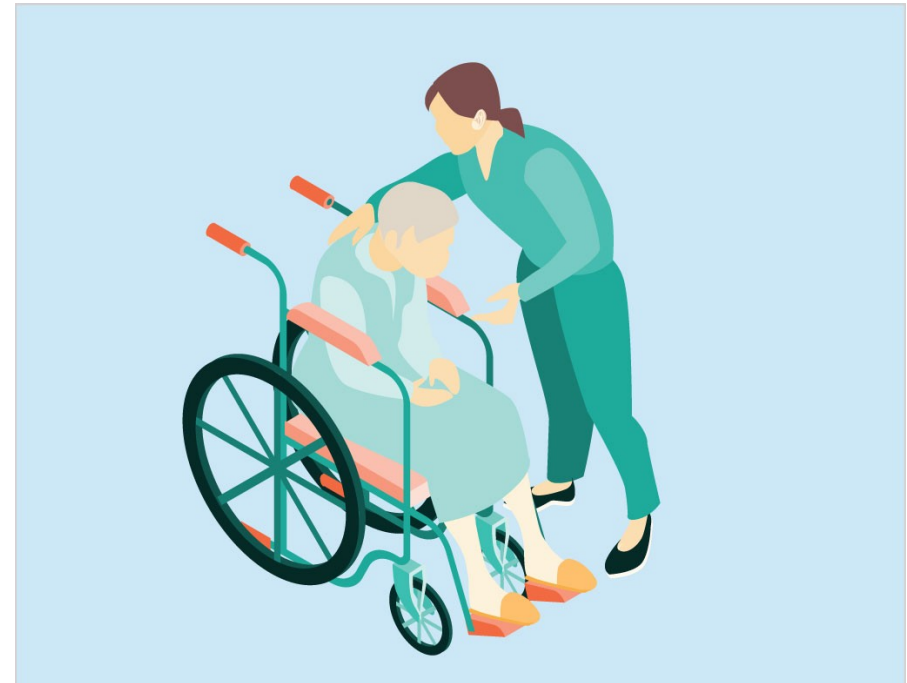
Új szabályok: 16. év alatti munkavállalóra vonatkozó rendelkezések

- napi munkaideje legfeljebb 6 óra
- de: a nappali képzésben tanuló 15. életévét betöltött tanuló az iskolai szünet alatt: legfeljebb 8 óra
- Beosztás szerinti napi munkaidő: 6 óra legfeljebb (vö: szakképzési törvény eltérő szabályai)

Gondozási célú távollét - mentesülés

Irányelv alapján került a magyar jogrendszerbe

- Nem szabadság, de sok szempontból hasonlóan viselkedik
- **Cél:** súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozó, vagy közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás;
- **Időtartama:** legfeljebb 5 munkanap évente
- A kérésnek megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben
- A gondozásra szoruló személy kezelőorvosa **igazolásával** (bemutatás javasolt, másolás nem)
- Kiadása: szabadsággal egyezően (óra/munkanap)
- Szabadságra jogszerző idő



Apasági pótszabadság

Nem új jogintézmény, de módosuló szabályok

- Szülést (örökbefogadást engedélyező határozatot) követő 2. hónap végéig vehető igénybe
- Nem csak a tárgyévben jár; év közbeni munkakezdés esetén sem csak arányos jár
- Munkavállaló kérése szerint, legfeljebb 2 részletben
- 10 munkanap (ikrek esetén a többlet elveszett)
- 1-5. napra a távolléti díj 100%-a, utána 40%-a jár
- Szabadságra jogosító idő
- Részletszabályok: 535/2022. Korm. rendelet

Kérdés:

- Hány napot térít meg a költségvetés?
- Kötelező-e kivenni mind a 10 napot?



Szülői pótszabadság

Teljesen új jogintézmény

- Gyermek 3 éves koráig összesen 44 munkanap
- **Feltétele:** a munkaviszonynak a gyermek születését vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fenn kell állnia
- Munkavállaló kérése szerinti időpontban kell kiadni (15 nappal korábban kell bejelenteni)
- Kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működést közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén kiadása – legfeljebb 60 nappal – elhalaszthatja, írásban indokolni kell!
- Szabadságra és végkielégítésre jogszerző idő
- Csak a távolléti díj 10 %-a jár!

Kérdések:

- ki kell-e adnom, ha csak 3 nappal korábban jelenti be a szülői szabadságra vonatkozó igényt?
- Meg kell-e váltani a munkaviszony végén (apasági szabadsággal együtt)?
- Adni kell-e a tartamáról igazolást a munkaviszony megszűnésekor?
- Kötelező-e kiadni? Hogyan lehet kiadni, ha az anyuka fizetés nélküli szabadságon van?
- Jár-e az apának és az anyának is, vagy csak az egyik veheti igénybe?

A „rendes” szabadság kiadásának változásai

- A munkáltató a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatta,
- Innentől a kiadást – az apasági szabadság kivételével – **legfeljebb 60 nappal elhalaszthatja**
- A már kiadott szabadságot eddig is **meg lehetett szakítani**, új rendelkezés, hogy **az apasági szabadságnál és a szülői szabadságnál nincs mód rá.**
- **Jogalap:** kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a munkáltató működését közvetlenül és súlyosan érintő ok
- Elhalasztás, módosítás immár **írásbeli indokoláshoz kötött**, halasztás esetén a szabadság új időpontjára is javaslatot kell tenni





Módosuló diszkriminációs szabályok

Ebktv. módosítás a saláta-törvényben: az egyenlő bánásmód sérelmét jelenti különösen a közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés:

- Az apasági szabadság
- A szülői szabadság
- A gyermek gondozása céljából annak 3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, igénybevételével összefüggésben
- A gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével vagy igénybevételével összefüggésben



Köszönöm a figyelmet!

Dr. Kulisity István

Szigeti, Raszler & Kulisity Ügyvédi Iroda