

Összefoglaló a Munka törvénykönyvének 2023. januárjában hatályba lépett módosításáról

1. Joggal való visszaélés: A módosítás rendelkezik a bizonyítási teher megosztásáról. Eszerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igényérvényesítője által bizonyított tény, körülmény és hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

2. A munkavégzés helye: A módosítás kimondja, hogy eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni. Azonban a munkavégzési hely munkakör fogalmával való összekapcsolása bizonytalanná teheti a munkavégzés tényleges helyének jogi fogalmát.

3. Tájékoztatási kötelezettség: A módosítás a munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információkra vonatkozó szigorúbb határidőt vezet be egységesen az írásbeli tájékoztató rendelkezésre bocsátásának határidejeként. Eszerint legkésőbb az első munkanaptól számított hetedik naptári napig szükséges írásban közölni a munkavállalóval a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételeket.

4. Költségtérítés és a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása: A módosítás alapján a munkáltató köteles a munkavállaló részére a munkaviszony teljesítésével felmerült indokolt költségeken kívül a szükséges költséget is megtéríteni, valamint a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani, ez utóbbit eltérő megállapodás hiányában.

5. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól: A módosítás kiegészíti a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit. A munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének teljesítése alól, nem csak a keresőképtelensége idejére, hanem egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára is. Emellett évente legfeljebb öt munkanapra súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából is mentesülhet a munkavégzési kötelezettség alól (gondozói munkaidő-kedvezmény).

6. Munkaszerződés módosításának lehetőségei szülők számára: A módosítás alapján lehetővé válik, hogy a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló - a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérje a munkavégzési helyének módosítását, a munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve részmunkaidőben való foglalkoztatását. A munkavállalónak ezirányú kérelmét írásban kell indokolnia, és meg kell jelölnie a változtatás időpontját. A munkavállaló kérelmére a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell nyilatkoznia. Ha a kérelmet elutasítja, azt meg is kell indokolnia. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

7. A felmondás indokolásának kötelezettsége: A módosítás alapján a munkáltatónak – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is kötelező lesz megindokolnia a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére a gondozói munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság igénybevétele, az Mt. 128. §-a szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, a rugalmas munkafeltételek kérelmezése, illetve az Mt. 61. § (2) bekezdése szerinti munkaszerződés módosítására irányuló kérelme miatt került sor. A munkavállaló kérelmére közölt

munkáltatói indokolásnak meg kell felelnie az indokolással szemben támasztott követelményeknek, vagyis az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti valós, világos és okszerű indokolás követelményének. Garanciális szabály, hogy a munkavállaló a munkáltató által tett jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az Mt. 64. § (4) bekezdése szerint az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

8. Felmondási tilalmak: A módosítás kiegészíti az Mt. 65. § (3) bekezdésében foglalt felmondási tilalmak esetköreit az apasági szabadsággal, a szülői szabadsággal, és az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti gondozói munkaidő-kedvezményel. Vagyis ezen időtartamok alatt sem szüntetheti meg a munkáltató a munkaviszonyt felmondással.

9. Igazolások kiadás a munkaviszony megszüntetésekor: A módosítás szerint ezentúl a munkáltatónak igazolást kell kiadnia a munkavállaló részére a kiadott apasági szabadság, vagy szülői szabadság tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is. Az új szabály célja, hogy ha az apasági szabadságra és a szülői szabadságra jogosult munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig vagy megszüntetéséig nem, vagy csak részben vette igénybe az apasági szabadságot vagy a szülői szabadságot, akkor azt az új munkahelyén igénybe vehesse a munkáltató által kiállított igazolásban foglaltakra tekintettel.

10. A munkaviszony helyreállítása: A módosítás következtében kibővülnek a munkaviszony helyreállításának esetei egy esetkörrel, nevezetesen, ha a munkaviszony megszüntetése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött.

11. Munkaidőkeret, munkarend: A módosítás kiegészíti a munkaidő-keretről szóló írásbeli tájékoztatás szabályait. Az írásbeli tájékoztatásnak a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontja mellett ki kell terjednie a teljesítendő munkaidő tartamáról szóló tájékoztatásra is. Emellett a törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkavállalók tájékoztatása érdekében közzétegye. E körben figyelemmel kell lenni a tájékoztatásra vonatkozó általános szabályokra.

12. Napi pihenőidő: Új rendelkezés, hogy nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

13. Heti pihenőidő: Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.

14. Egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések: A módosítás újra megállapítja az egyes munkavállalói csoportokra (pl. fiatal munkavállalókra) vonatkozó különös rendelkezéseket, hogy azok szabályozási tárgykörönként világosan áttekinthetőek legyenek.

15. Munkában töltött idő: A módosítás következtében a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül az apasági szabadság és a szülői szabadság, mint szabadság, a gondozói munkaidő-kedvezmény tartama. Technikailag a keresőképtelenség nem önálló pontban kerül szabályozásra, hanem a munkavégzés alóli mentesülés 55. § (1) bekezdése esetköreivel együtt. Továbbá a módosítás alapján munkában töltött időnek minősül a kötelezettségszegés körülményeinek vizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, legfeljebb harminc napra szóló mentesülés tartama is.

16. Apasági szabadság: A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásban. Ennek alapján az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult. Ezt a szabadságot kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

17. Szülői szabadság: A fenti irányelv szabályaira tekintettel bevezetésre kerül, hogy a munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság a szabadság jogintézménye keretében kerül szabályozásra, amelynek igénybevételére, a törvényben foglalt eltérésekkel, a szabadságra vonatkozó rendelkezések irányadóak. A gyermek gondozása céljából egyidejűleg egy jogcímen lehet távol a munkavállaló, ezért a szülői szabadság és az Mt. 128. §-a szerinti fizetés nélküli szabadság egyidejűleg nem adható ki. A módosítás a szülői szabadság igénybevétele feltételeként előírja, hogy a munkaviszonynak egy éve fenn kell állnia a munkáltatónál. Az egy év munkaviszony fennállásnak követelménye nem jogvesztő feltétel. Így, ha az igénybevételkor a gyermek születésére vagy örökbefogadására tekintettel még nem állna fenn a munkaviszony egy éve a munkáltatónál, de később ez a követelmény teljesül, akkor igénybe veheti a munkavállaló a szülői szabadságot. A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. Eltérő rendelkezés hiányában, az Mt. 122. § (2) bekezdés megfelelő alkalmazásával, a munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szülői szabadság kezdete előtt kell, hogy bejelentse.

18. A szabadság kiadása: A szabadságot továbbra is az esedékességének évében kell kiadni, kivétel ez alól azonban az apasági szabadság és a szülői szabadság. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását - az apasági szabadságot kivéve - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - megszakíthatja. A munkáltató köteles az előbbi intézkedését írásban megindokolni, továbbá a szabadság kiadásának elhalasztásakor az írásbeli indokolással egyidejűleg közölni a munkavállalóval a kiadás általa javasolt időpontját. Az apasági szabadság és a szülői szabadság jogintézményének rendeltetésére tekintettel a módosítás kivételt állapít meg a szabadság pénzbeli megváltásának kötelezettsége alól a munkaviszony megszűnése esetén. Így az apasági szabadság és a szülői szabadság pénzben nem váltható meg, figyelemmel arra is, hogy az a gyermek születéséhez, illetve az életkorához és nem a munkaviszony időtartamához igazodik.

19. A munkaidő-beosztás módosítása: A tagállami kollektív szerződések uniós irányelvtől eltérő rendelkezései nem csökkenthetik a munkavállalók védelmének általános szintjét, ezért a munkaidő-beosztás módosításának határidejét kollektív szerződés esetén is törvényes garanciához szükséges kötni. A módosítás ezért kimondja, hogy az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint közölt munkaidő-beosztás módosítása a napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb 48 órával lehetséges kollektív szerződés előírása alapján.

20. Távolléti díj (az apasági és a szülői szabadság díjazása): A 2019/1158 irányelv értelmében az apasági szabadság idejére az apának legalább a betegség miatti távollét idejére járó ellátás összegének megfelelő összegű juttatásban kell részesülnie. A módosítás ennek érdekében a 146. §-ában szabályozza az apasági szabadságra járó díjazás szabályait, amely az irányelv által elvárt díjazást az apasági szabadság tartamának átlagában biztosítja. Az apasági szabadság első öt munkanapig terjedő tartamára a munkavállalót távolléti díj, hattól tíz munkanapig terjedő tartamára a távolléti díj negyven százaléka illeti meg. Az apasági szabadság első öt munkanapja tekintetében a munkáltató költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat kormányrendelet szabályozza. Továbbá a szülői szabadság

negyvennyegy munkanap tartamára a távolléti díj tíz százaléka illeti meg a munkavállalót, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

21. Egészségi okból alkalmatlan munkavállaló: Az Mt. 146. § (2) bekezdésében a módosítás egyértelművé teszi azt, hogy nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót, ha egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. [Mt. 146. §-a]. A módosítás értelmében így a munkáltató költségek nélkül várhatja meg, hogy az adott munkakörre egészségi okból alkalmatlan munkavállaló maga szüntesse meg munkaviszonyát, megfosztva ezáltal a felmondási időre és végkielégítésre vonatkozó jogosultságoktól.

22. Állásidő: Az 2019/1152 irányelvnek való megfelelés céljából a javaslat módosítja az állásidő fogalmát, és a hatályos szabályozás koherenciájának biztosítása érdekében kodifikációs szempontból egy törvényhelyen foglalja össze. A módosítás szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg, kihagyva a beosztás szerinti munkaidőre való utalást.

23. A munkabér kifizetése: A módosítás szerint a fizetési számlára átutalás lenne a munkabér-kifizetés általános módja. A felek megállapodása alapján ugyanakkor lehetőség van a munkabér készpénzben történő kifizetésére.

24. Határozott idejű munkaviszony: A módosítás kimondja, hogy 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. A legfeljebb 1 évre létesített határozott idejű munkaviszony esetében csak időarányos próbaidő köthető ki.

25. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony: A felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál - az (1) bekezdéstől eltérően - a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor, a korábbi munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köztulajdonban állónak minősült, és a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követően került sor. Jelen rendelkezés értelmezéséhez álljon itt a részletes indokolás megfelelő része:

„Azok a csoporton belüli munkaerő-mozgások, amikor a munkavállalók nem a munkáltató személyében bekövetkező változással kerülnek átadásra, alapvetően kétféleképpen lehetnek:

a) munkáltatói kezdeményezésre, csoportterdeből történik az átlépés a munkaerő optimális kihasználása érdekében,

b) belső karrierváltás esetén a munkavállaló a cégcsoport valamely másik társasága által meghirdetett belső pályázat elnyerésével vált munkáltatót.

A cégcsoporton belüli mobilitás elősegítése érdekében fontos, hogy az átlépés a munkavállaló számára ne járjon joghátránnyal, ideértve azt is, hogy ne veszítse el az átadó - szinten köztulajdonban álló - munkáltatónál megszerzett „szolgalmi idejét” a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó jogosultsági idő szempontjából.

Mindez egyrészt a munkavállalók előmeneteli lehetőségeit bővítené ki, amelynek munkaerő-megtartó hatása van, másrészt a cégcsoport érdekeit szolgálná, amely elősegíti a hatékony munkaerő-gazdálkodást - különös tekintettel a vezetői utánpótlás biztosítására - a megfelelő tapasztalattal és szaktudással rendelkező munkatársak alkalmazásának lehetőségével. [Mt. 205. § (2a) bekezdése]”

26. Munkavállalói képviselő: A módosítás értelmében a munkavállalói képviselő fogalma kiegészül a munkavédelmi képviselővel. A munkavállalói képviselő fogalmának meghatározásának abból a szempontból van jelentősége, hogy a munkavállalói képviselőnek minősülő munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló kérheti az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést.

Készítette:
Őriné dr. Gracza Zsuzsanna
dr. Horváth-Lénárt Szilvia
VDSZ

VDSZ, a Szakszervezet - vdsz.hu