



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

☒: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

☎: 323-2650

@: [titkarsag@szakszervezet.net](mailto:titkarsag@szakszervezet.net)

# MUNKAJOGI VÁLTOZÁSOK 2023-TÓL: AZ MT. ÚJ SZABÁLYAIRÓL

**Nagy port kavart a médiában a munka törvénykönyve számos pontját érintő tavaly decemberi módosítás, amely idén januártól minden munkáltatóra és munkavállalóra kiterjed. Eredetileg két uniós irányelv (munka és magánélet egyensúlya, másrészt az átlátható és kiszámítható munkafeltételek megteremtése) hazai jogba való átültetését célozták a módosítások, azonban több olyan szabály is a módosító csomag részévé vált, amelyek nem állnak közvetlen összefüggésben a fent említett irányelvek rendelkezéseivel. A módosítás jelentős részben a korábbiakhoz képest előrelépést jelent, ugyanakkor több pontja mégsem felel meg a vonatkozó EU-s normáknak és a munkavállalói érdekeknek. Habár a munkavállalókat képviselő szakszervezeteket a tervezet előkészületeiből kihagyták, a Magyar Szakszervezeti Szövetség tagszervezeteivel közösen számos fórumon adott hangot a javaslattal kapcsolatos aggályainak. De mit jelent a módosítás a mindennapokra nézve és mikre érdemes figyelni? Jelen tájékoztató nem terjed ki minden módosításra, a jelentősebb, kollégáinkat nagyobb részben érintő rendelkezésekre koncentráltunk, de bármely kérdés, kérés esetén forduljanak bizalommal munkatársainkhoz.**

## 1. JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS – EGYSZERŰBB ÉRVÉNYESÍTÉS

A munkavállalót érő jogsérelmek egyik tipikus formája a joggal való visszaélés. Ez olyan intézkedéseket jelent, amelyek papíron jogszerűek ugyan (pl. szondáztatás, beosztás módosítása, munkáltatói felmondás), de amelyek mögött valamilyen visszaélésszerű szándék (például bosszú vagy zaklatás) húzódik meg. A korábbi szabályhoz képest könnyebbé vált a jogérvényesítés a visszaélés áldozatai számára, ugyanis immáron a visszaélő személynek kell bizonyítania a bíróság előtt azt, hogy az általa hozott intézkedést nem az említett szándék motiválta. Ugyanakkor a hátrányokozás (például az állás elvesztése, a módosuló beosztás), valamint a visszaélés alapjául szolgáló körülmény (például bosszú) bizonyítása továbbra is a sérelmet szenvedett fél feladata.

További lényeges eleme a szabálynak, hogy amennyiben a bíróság azt állapítja meg, hogy a munkáltató munkaviszonyt megszüntető intézkedése joggal való visszaélést valósított meg, a munkavállaló kérelmére a bíróság helyreállítja a munkaviszonyt.

Részletekért lásd: Mt. 7. §

## 2. MUNKAVÉGZÉS HELYE – A VÁLTOZÓ MUNKAHELY VISSZATÉRÉSE?

A munkavégzés helyét jellemzően a munkaszerződés tartalmazza. Mi viszont akkor a helyzet, ha a szerződésbe nem írtunk bele konkrét helyet? Az Mt. eddigi megoldása szerint ilyenkor a „szokásos munkavégzési hely” tekintendő munkahelynek. Ha tehát a Zabhegyező utca 1. szám alatti irodaházban végezzük mindennapi munkánkat, akkor attól tartósan eltérni csak beleegyezésünk esetén lehet abban az esetben is, ha a helység konkrétan nincs a szerződésünkben megjelölve. Lényeges változás idén januártól, hogy ha a szerződésben nem jelöltük meg a munkavégzés helyét, akkor immár bármely olyan helyre beoszthatókká válunk, amely a munkakörünkhöz kapcsolódó szokásos tevékenységhez kötődik. Egyes értelmezések szerint ez azt is jelenti, hogy egy üzletlánc bármely telephelyére beoszthatóvá válhat a munkavállaló, amennyiben a munkaszerződésében nem szerepel a munkavégzési hely. Érdemes tehát külön a munkavégzési helyet magában a szerződésben is megjelölni a váratlan munkáltatói utasítások és viták elkerülése érdekében!

Részletekért lásd: Mt. 45. § (3) bekezdés

## 3. MUNKÁLTATÓ ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE

A módosítás eredményeként több témakörnél rövidültek a rendelkezésre álló határidők, így például a munkaviszony kezdetekor immár a munkáltatónak 7 nap áll rendelkezésére a korábbi 15 nap helyett, hogy a munkavállalót tájékoztassa a munkaviszonyára irányadó főbb kérdésekről. A határidő rövidülése mellett a tájékoztatás tartalma is bővült, nagyon fontos változás, hogy már a munkaviszony legelején írásban tájékoztatni kell a munkavállalót – többek között – a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő (túlóra) lehetséges tartamáról. Ha változnak a munkavégzés feltételei a munkaviszony fennállása közben, nem a változástól számított 15 napon belül kell tájékoztatni, hanem legkésőbb azzal egyidejűleg.

Részletekért: Mt. 46-47. §

## 4. MUNKAKÖR ELLÁTÁSÁRA ALKALMATLANSÁG – TÁVOLLÉT DÍJAZÁS NÉLKÜL

A törvénymódosítás egyik legvitatottabb pontja értelmében a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan, de egyébként nem keresőképtelen munkavállaló olyan távollétre kényszerül, amelyre külön díjazás nem illeti meg. Bár a szabály alkalmazása sok kérdést vet fel és nem világos az ide tartozó esetek köre, nyilvánvalóan nem a betegszabadság vagy táppénz tartama, hanem tartósabb és kifejezetten az adott

munkakörhöz kapcsolódó egészségügyi problémák esetén kerülhet a munkavállaló ebbe a helyzetbe. Tehát az orvosi alkalmatlanság csak a munkakör vonatkozásában állhat fenn, egyébként a munkavállalónak munkaképesnek kell lennie. Ebben a fizetetlen időszakban viszont a munkavállaló olyan csapdahelyzetbe kerülhet, amelynek végén ő maga vet véget munkaviszonyának, elesve ezzel a végkielégítéstől, illetve a felmondási idő fele alóli felmentéstől, mivel a munkáltató nem köteles másik munkakört felajánlani. Érdemes tehát rendkívül ügyelni az egészségi alkalmassággal kapcsolatos vizsgálatokra, probléma esetén pedig a helyi szakszervezeti jogász segítségét kérni. Javasoljuk, hogy kollégáink kezdeményezzenek egyeztetést a munkáltatóval a kérdésről és kollektív erejű megállapodásban kerüljön rögzítésre, ezen kivételes esetekben (a munkavállaló keresőképes, de az adott munkakör ellátására egészségi okból nem alkalmas) a munkáltatói felmondás szabályai vonatkoznak a munkavállaló által kezdeményezett munkaviszony megszüntetésekre is – tehát járjon végkielégítés stb.

Részletekért: Mt. 55. § (1) bekezdés

## 5. GONDOZÓI MENTESÜLÉS ÉS ÖRÖKBEOFOGADÁSSAL KAPCSOLATOS MENTESÜLÉS

Örökbefogadással kapcsolatos mentesülésnél – 10 munkanap – az érdemi változás az igénybevétel pontos szabályozása, mely szerint a munkavállalót kérésének megfelelő időpontban kell mentesíteni a munkavégzés alól, azonban ehhez szükséges az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás is.

A gondozói mentesülést gyakran helytelenül szabadságként nevezik, pedig ez egy mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól, melyre nem jár sem munkabér, sem távolléti díj. Súlyos egészségügyi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek (nem kell, hogy hozzátartozónak minősüljön) nyújtott személyes gondozás céljából 5 munkanapra mentesülhet a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Fontos, hogy kezelőorvosi igazolás szükséges ebben az esetben is.

Részletekért: Mt. 55. §

## 6. MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

A munkáltató eddig is köteles volt tájékoztatni a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről, azonban most már a munkáltató köteles is reagálni a munkavállaló ezen irányú kérelmére. Tehát ha a munkáltatói tájékoztatást követően a munkavállaló írásban, indoklással ellátva kezdeményezi a munkaszerződése módosítását (munkaviszony első hat hónapját kivéve), megjelölve a kért változtatás időpontját, akkor a munkáltatónak 15 napon belül szintén írásban kell reagálnia ezen ajánlatra. Ez azt jelenti, a munkáltatónak írásbeli nyilatkozattételi kötelezettsége keletkezik, továbbá ha elutasítja a munkavállaló ajánlatát, azt indokolnia kell. Az indoklásnak pedig

olyannak kell lennie, mint a munkaviszony megszüntetés esetén, tehát az elutasítás indoklása legyen valós, világos, okszerű.

Ha nem megfelelő a munkáltató indoklása vagy egyáltalán nem válaszol a munkavállaló ajánlatára, a bíróság pótolja a hozzájárulást, vagyis a bíróság módosítja a felek közötti (munka)szerződést.

Részletekért: Mt. 61. §

## 7. MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA – KISGYERMEKES MUNKAVÁLLALÓK

2020 januárja óta, ha a munkavállaló a gyermeke négyéves koráig kéri (három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig), a munkáltató köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Ez azt jelenti, ebben az esetben nincs mérlegelési lehetősége a munkáltatónak, hanem köteles a napi 8 óra munkaidőt napi 4 óra munkaidőre módosítani.

2023 januárjában egy kedvező módosítás lépett hatályba, ugyanis a munkavállaló a gyermeke 8 éves koráig (munkaviszony első hat hónapját kivéve) kérheti a munkavégzési helyének módosítását, a munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve részmunkaidőben való foglalkoztatását. Nagyon fontos, hogy a 6. pontban részletezett alaki követelmények itt is alkalmazandók, így a munkavállalónak a módosításra vonatkozó ajánlatát írásban kell indokolnia, megjelölve a változtatás időpontját is. A munkáltatónak 15 napon belül szintén írásban kell reagálnia a munkavállaló módosítási ajánlatra. Ez azt jelenti, a munkáltatónak írásbeli nyilatkozattételi kötelezettsége keletkezik, továbbá, ha elutasítja a munkavállaló kérését, azt indokolnia kell. Az indoklásnak pedig olyannak kell lennie, mint a munkaviszony megszüntetés esetén, tehát az elutasítás indoklása legyen valós, világos, okszerű.

Részletekért: Mt. 61. § (3) – (6) bekezdés

## 8. MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát apasági szabadság, szülői és gondozói szabadság vagy a fenti kérelem alatt/miatt. Ez azt jelenti, hogy egyrészt a felmondási tilalmak köre bővült, másrészt új szabályként megjelent, hogy azokban az esetekben, amikor a munkáltatónak egyébként nem lenne indoklási kötelezettsége, mégis indokolni kell a munkaviszony megszüntetését, ha a munkavállaló szerint az apasági szabadság vagy a szülői szabadság vagy a gondozói mentesülés miatt került erre sor. A munkavállaló a felmondás indoklását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

Részletekért: Mt. 64. §

## 9. MUNKAIDŐ – PIHENŐIDŐ

Munkaidőkerettel kapcsolatos változás, hogy a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontján túl már a teljesítendő munkaidő tartamát is írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A törvény eddig nem tartalmazott arra vonatkozó korlátozást, hogy milyen mértékben lehet eltérni a munkaidő-beosztás időbeli közlésére vonatkozó szabályoktól, azonban már kollektív szerződés alapján is a közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb negyvennyolc órával módosítható. Érdekes azonban legalább a törvényben rögzített 96 órás mértéket megtartani annak érdekében, hogy a munkáltató ne bújhasson ki a túlórák kifizetése alól kései beosztási változások révén.

2023 januárjától az Mt. tartalmazza azt a szabályt, miszerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el. Azaz, ha heti pihenőnapot/pihenőidőt oszt be a munkáltató nem kell előtte hozzáadnia a napi pihenőidőt.

Részletekért: Mt. 93. (4) bekezdés, 135. § (7), 104. § (5) bekezdés

## 10. A SZABADSÁGOK BŐVÜLÉSE: APASÁGI ÉS SZÜLŐI SZABADSÁG

A javaslat egyik legtöbbet idézett rendelkezése szerint 5-ről 5+5 munkanapra nő az apát gyermeke születésekor megillető apasági szabadság. Ennek igénylésére az apa vagy örökbefogadó apa legkésőbb a gyermek születését vagy örökbefogadását követő 2 hónapon belül jogosult. A szabadságukat töltő apák védelme érdekében a munkáltató az apasági szabadság tartama alatt nem mondhat fel a munkavállalónak. A szabadság idejének meghosszabbításához azonban díjazás csak részlegesen társul. Noha az első 5 napra a szokásos bérrel lényegében azonos díjazás jár (a távolléti díj 100%-a), a 6. naptól az apasági szabadság végéig már csak annak 40%-a.

A másik érintett szabadságtípus az úgynevezett szülői szabadság. Ennek mértéke 44 munkanap, amelyet a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, azonban a szabadság kiadását legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén. Noha szülői szabadságra mindkét szülő jogosult, nagyon fontos, hogy annak idejére csak minimális összegű díjazás jár. Ennek mértéke a szokásos bér (távolléti díj) mindössze 10%-a, amelyből le kell vonni az arra az időszakra járó GYED, illetve gyermekgondozást segítő ellátás összegét is. Érdekes tehát mérlegelni az igénylés előtt azt is, hogy a szülői szabadság csaknem fizetetlen távollétet jelent.

További lényeges rendelkezés, hogy a szabadság többi fajtájától eltérően az évközben kezdődő vagy megszűnő munkaviszony esetén nincs szükség arányosításra, mind az apasági,

mind a szülői szabadság egésze megilleti a munkavállalókat. A szülői szabadság igénylésének azonban feltétele, hogy az adott munkaviszony legalább egy éve fennálljon.

Részletekért: Mt. 118/A. §, 118. § (4) bekezdés, 146. § (4) és (5) bekezdés, 65. § (3) bekezdés c), d) pont, 121. § (1) bekezdés

## 11. A SZABADSÁG KIADÁSÁNAK ELHALASZTÁSA

A módosításnak köszönhetően erősödik a munkáltatói hatalom a szabadság kiadásában. A törvényszöveg szerint a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja. Emellett ugyanilyen esetben a munkavállaló már megkezdett szabadságát is megszakíthatja. Nem lehet viszont elhalasztani az apasági szabadságot, és kivételt jelent a szabadság megszakítása alól a szülői és az apasági szabadság is. A munkáltató emellett mindkét intézkedését köteles írásban megindokolni, továbbá a szabadság kiadásának elhalasztásakor az írásbeli indokolással egyidejűleg közölni a munkavállalóval a kiadás általa javasolt időpontját. Tehát csak rendkívüli körülmények fennálltakor, írásbeli indokolás mellett halasztható el, illetve szakítható meg a szabadság, így a normál mindennapi működés mellett továbbra sem illeti meg ilyen jog a munkáltatókat.

Részletekért: Mt. 123. § (5) bekezdés

## 12. ÉJSZAKAI MUNKA – GYERMEKET NEVELŐKNÉL KORLÁTOK KÖZÖTT

Szigorúbbá váltak az éjszakai munka szabályai a gyermeket nevelő munkavállalók esetére. Nők, illetve gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók gyermekük hároméves koráig egyáltalán nem oszthatók be éjszakai, azaz éjjel 22 és hajnal 6 óra közötti munkavégzésre. Ezt követően gyermekük három és tíz éves kora között pedig kizárólag írásbeli hozzájárulásuk esetén oszthatók be éjszakára. Ezt a hozzájárulást a munkáltató nem követelheti a munkavállalóktól, annak megadása minden további retorzió nélkül megtagadható indoklás nélkül is. Csak és kizárólag a hozzájárulás meg nem adására nem alapítható munkáltatói felmondás.

Amennyiben a munkavállaló írásban hozzájárult az éjszakai munkavégzéshez, azonban gyermeke tízéves kora előtt a továbbiakban mégsem szeretne éjszaka munkát végezni, a hozzájárulását visszavonhatja.

Részletekért: Mt. 113. § (5) és (6) bekezdés

## 13. EGYÉB

Eddig nem volt általános szabály a munkabér fizetésének módjára, nevezetesen hogy főszabályként készpénzben vagy utalás formájában történjen, azonban 2023 januárjától az általános szabály az utalás és eltérő megállapodás szükséges a készpénzes kifizetéshez.

Legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén a próbaidő mértékét arányosítani kell, így például 6 hónapos határozott idejű munkaviszony esetén már nem köthető ki 3 hónap próbaidő.

Fogalomváltozással érintett a „gyermek”, valamint a „munkavállalói képviselő” fogalma is, immár a munkavédelmi képviselő is az utóbbi körbe tartozik.

Részletekért: Mt. 158. §, 192. §, 294. §