

A Munka Törvénykönyve új szabályai (Munkajogi aktualitások, változások, 2023)

Berke Gyula

(PTE ÁJK Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék)

PANNONJOB

2023. február 8.

- **2022. évi LXXIV. törvény egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról (Módtv.)**
 - a TAB egységes módosító javaslata alapján (T/1845/22. számon),
 - mintegy 40 (egyéb, részben ún. jogállási) törvény módosítása.
- **Kihirdetve: 2022. december 21. napján.**
- **Lényeges: végső előterjesztői indokolás (Indokolások Tára 2023/9.) – a jogszabály értelmezésénél irányadó.**

- A módosítás(ok) hatályba lépése (átmeneti szabályokkal, illetve az Mth. módosításával): **2023. január 1.** *(1917 jogszabály)*

- **A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)** (és más ún. jogállási törvények) módosításának indoka:
 - **2019/1152 irányelv** az Európai Unióban alkalmazandó **átlátható és kiszámítható munkafeltételekről**,
 - **2019/1158 irányelv** a szülők és gondozók vonatkozásában **a munka és a magánélet közötti egyensúlyról** és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,
 - **egyéb** célú módosítások (egyéb irányelvek is, gyakorlatilag kisebb jelentőséggel).
- Az irányelvek átvételének határideje (volt): **2022. augusztus 1. és 2. napja** (ld. ennek okán az átmeneti rendelkezéseket az apasági és a szülői szabadság tekintetében).
- Az irányelvek háttérében: **A szociális jogok európai pillére (2017).** (Ld. még pl. **2022/2041 irányelv** – minimálbér, platform-munka irányelv javaslat.)

Az irányelvek szabályozási tematikája

- **2019/1152 irányelv** az Európai Unióban alkalmazandó **átlátható és kiszámítható munkafeltételekről**:
 - Általános rendelkezések (az irányelv célja, tárgya, hatálya, fogalmak, információnyújtás papír alapon vagy elektronikusan).
 - A munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás (új szabályai).
 - A munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények (a próbaidő, párhuzamos foglalkoztatás, a munka minimális kiszámíthatósága, a behívásos munkaviszony stb.).
 - **Horizontális intézkedések (jogi vélelmek, jogorvoslat, a hátrányos következmények elleni védelem, az elbocsátás elleni védelem, indokolási kötelezettség és a bizonyítási teher).**
 - Záró rendelkezések.

- **2019/1158 irányelv** a szülők és gondozók vonatkozásában **a munka és a magánélet közötti egyensúlyról** és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről:
 - Az irányelv tárgya, hatálya, fogalommeghatározások.
 - Az apasági szabadság.
 - A szülői szabadság.
 - A gondozói szabadság.
 - A munkából való távolmaradás vis maior következtében.
 - A díjazás vagy juttatás.
 - Rugalmas munkafeltételek.
 - **Jogvédelem („a kevésbé kedvező bánásmód” eltiltása, elbocsátás elleni védelem, bizonyítási teher, szankciók).**

A joggal való visszaélés tilalma

- **Mt. 7. § (1)-(2) bekezdés:** a joggal való visszaélés tilalma, a jognyilatkozat megtagadásával megvalósult joggal való visszaélés – **változatlan** (a „rendeltetésszerűtlenség”, példalózó felsorolás, a jognyilatkozat pótlása).
- **Az újonnan beiktatott szabály: Mt. 7. § (3) bekezdés:**
 - „(3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén
 - a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló **tényt, körülményt és a hátrányt, és**
 - b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között **okozati összefüggés nem áll fenn.**”

- **A szabály beiktatásának indoka:** a bizonyítás (jogvédelem) megkönnyítése az irányelvek szerinti jogaik gyakorlása miatt hátrányt szenvedők számára, de:....
-**általános szabályként az Mt-ben!!! (értsd: minden visszaélésszerű joggyakorlással szemben, nem csak az irányelvekből folyó jogok érvényesítése esetében).**
- Korábban: komoly bizonyítási nehézségek a jogérvényesítő fél (munkavállaló) oldalán – sikeres bizonyítás rendszerint csak „nyilvánvaló”, „célzatos” esetekben (Mt. 7. § /1/ bekezdésében nevesített esetek).
- Ld. 2019/1152 irányelv 18. cikk (az elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher); 2019/1158 irányelv 12. cikk (az elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher).

- A bizonyítási kötelezettség és teher (a bizonyítási érdek) **megosztása** (hasonlóan/!/ az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséhez, Ebtv. 19.§: a valószínűsítés és a másik fél bizonyítási kötelessége; vagy a munkáltató indokolási kötelessége).
- **Korábban:** a jogsérelmet szenvedett fél (aki a joggal való visszaélésre hivatkozik) bizonyítási kötelezettsége (és terhe) (Mt. 273. § esetében is).
- **Gyakorlati jelentősége:**
 - a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése, a munkavállalói módosító ajánlat (ld. alább), a szakszervezeti jognyilatkozat pótlása körében,
 - „**indokolási és bizonyítási kötelezettséget**” keletkeztet a munkáltató (esetleg szakszervezet) oldalán *(mert nem létező okozati összefüggés ezzel bizonyítható, azaz a joggyakorlás valós, okszerű indokának megjelölésével és bizonyításával).*

A joggal való visszaélés tilalma új bizonyítási szabálya a gyakorlatban....

- A munkaszerződés módosításának új szabályai körében (ld. még alább).
- **Az Mt. 61. §-ának módosítása:**
 - munkáltatói tájékoztatási kötelezettség (2012 óta változatlanul): teljes- vagy részmunkaidő, távmunka, határozatlan idejű munkaviszony – **a munkavállaló kérheti a tájékoztatás alapján(!!!) a módosítást (figyelem: nem általában a munkavállalói módosítási kérelmek),**
 - a gyermek nyolcéves koráig vagy gondozást (Mt. 294. §) végző munkavállaló esetében a munkavállaló **kérheti:**
 - a munkavégzés helyének módosítását,
 - a munkarend módosítását,
 - a távmunkában való foglalkoztatást,
 - a részmunkaidőben való foglalkoztatást,
 - a kérelem csak **hat havi munkaviszony után** terjeszthető elő, **írásban, indokolással, a módosítás időpontjának megjelölésével.....**

- a hat havi munkaviszonyt munkáltatónként önállóan kell számítani (de: jogutódlás!),
 - munkáltatói **írásbeli nyilatkozattételi kötelezettség** 15 napon belül,
 - elutasítás esetén munkáltatói indokolási kötelesség – **valós, okszerű és világos indokolás (mint a felmondás esetében),**
 - jogellenes elutasítás vagy munkáltatói hallgatás (mulasztás) esetén: **a munkáltatói hozzájárulás bíróság általi pótlása...**
 -**bírósági mérlegelés nélkül.**
-
-**értsd: a munkaszerződés módosítása a bíróság által,**
 -**a gyakorlatban: a joggal való visszaélés szabályának alkalmazása szóba jöhet az elutasítás esetében (ld. még alább).**

A joggal való visszaélés tilalma új bizonyítási szabálya a gyakorlatban....

A munkáltatói **indokolási kötelezettség** új szabálya a munkaviszony megszüntetése esetében (Mt. 64. §, az irányelv alapján, ld. még alább):

- a munkavállaló kérelmére **indokolási kötelezettség** abban az esetben is, ha egyébként az Mt. alapján nincs indokolási kötelezettség (próbaidő, nyugdíjas munkavállaló, vezető állású munkavállaló, határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetése),
- ha a munkavállaló **hivatkozik** az alábbi okokból történt megszüntetésre:
 - a személyes gondozási célú mentesülés,
 - apasági szabadság,
 - szülői szabadság,
 - gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság,
 - a munkavállalói szerződésmódosítási kérelem (Mt. 61. §).

- **Megjegyzés:** az új szabály nem keletkeztet általános indokolási kötelezettséget az egyébként indokolás nélkül megszüntethető munkaviszonyban. Az indokolási kötelezettség csak a meghatározott körülményekre való munkavállalói hivatkozás (ilyen munkavállalói kérelem) esetében keletkezik (ld. a köv. oldalt).

- A munkavállaló a megszüntető nyilatkozat közlésétől számított 15 napon belül kérheti az indokolást, a munkáltató a kérelem kézhez vételétől számított 15 napon belül nyilatkozik (ld. még az Mt. 25. §-ának módosítását alább).
- A munkavállaló a keresetet (jogellenes módosítási ajánlat-elutasítás, jogellenes megszüntetés) az indokolás közlésétől vagy a határidő lejártától számított harminc napon belül terjesztheti elő (Mt. 287. § /1a/ bekezdés, továbbá: Mt. 22. § /5/ bekezdés – **jogorvoslati figyelmeztetés kötelező a módosítási ajánlat elutasítása és megszüntetés esetén is!!!!** – elmaradása: igényérvényesítés hat hónapig)
- **A joggal való visszaélés tilalma szabályának alkalmazása szóba jöhet!**

- **Ld. még: Mt. 83. § (1) bekezdés ab) pont:** a munkaviszony **helyreállítása a munkaviszony jogellenes megszüntetése (joggal való visszaélés) esetén** a munkavállaló kérelmére (a korábbi munkajogi szabállyal azonosan, régi Mt. 100. §: a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütköző munkáltatói megszüntetés).
- **A visszahelyezés iránti kérelem előterjesztése esetén soron kívüliség a munkaügyi peres eljárásban (Pp. 516. § /1/ bekezdés).**

- A gyakorlatban: **a szakszervezeti hozzájáruló nyilatkozat** bíróság általi pótlása - Mt. 7. § /2/ bekezdés, Mt. 273. § /1/ bekezdés, a bizonyítás új szabályai e körben is – *gyakorlati következményei ez idő szerint bizonytalanok!*
- *Korábban: munkáltatói bizonyítási kötelezettség.*
- *Most: ennek megosztása.*

- **Átmeneti szabály:** a módosítás hatályba lépését **követő jogsértésre** (értsd: visszaélésszerű joggyakorlásra) alapított igény érvényesítése esetében alkalmazandó.
- A gyakorlatban: az első ügyek már megjelentek (a módosításra irányuló munkavállalói kérelmek kapcsán).

- **Ld.: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata (joggyakorlat-elemzés 2017, összefoglaló, Kúria honlap).**
 - megállapításai fenntarthatók,
 - különösen: általában a formálisan jogszerű joggyakorlás esetében merülhet fel (kivételesen: párhuzamosan is, pl. visszahelyezésre irányuló kérelem esetén), de.....
 - **5.) A bizonyítási teher,**
 - eltérés az általános bizonyítási szabályok (a bizonyítási érdek) alkalmazásától,
 - a joggal való visszaélésre hivatkozó fél bizonyítási kötelezettsége helyett a bizonyítási kötelezettség megosztása.

- **Összegző vélemény: a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó új bizonyítási szabály a módosításnak a joggyakorlatban egyik legjelentősebb rendelkezése lesz.**

- **Kérdés:** a munkaerő-kölcsönzés esetében az Mt. 220. § (1) bekezdésének alkalmazása.
- A bírói gyakorlatban: a közelmúltban felmerült kérdés – a kölcsönvevő perben állása mellett a visszaadás jogellenességére hivatkozni lehet.
- Kérdéses: jogkövetkezmények.
- Kérdéses: bizonyítási szabályok...(alkalmazandók-e a megszüntetés bizonyítási szabályai; a visszaélésszerűség bizonyítása szóba jöhet).

A határidők számítása

- **Mt. 25. §: a határidő és az időtartam számítása.**
- Az új szabály: az **Mt. 25. § (6) bekezdésének** módosítása.
 - „(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. **A 61. § (6) bekezdésében, a 64. § (4) bekezdésében és a 78. § (2) bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.**”

- **A módosítás következménye:**

- a munkavállaló módosítási kérelmére közölt munkáltatói nyilatkozat esetében (ld. alább),
- az indokolási kötelezettség a munkaviszony megszüntetése esetében (ld. alább),
- az azonnali hatályú felmondás (ún. szubjektív határideje) esetében,
- a jognyilatkozat megtétele határidőben történik a határidő **utolsó napján való postára adással (BGY: ajánlott küldeményként!)** – e nélkül: csak a tényleges közléssel (a hatályos szabály alapján).

- **Azonosan: az Mt. 26. § (2) bekezdésének beiktatása (időtartam meghatározása esetében).**
- **A jognyilatkozat megtétele az időtartam utolsó napján való postára adással (minden jognyilatkozat esetében).**

A munkaszerződéssel kapcsolatos módosító szabályok

- Az Mt. 45. § (a munkaszerződés tartalma) módosítása:

„(2) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre.

(3) Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.”

- „Technikai” módosítások: „a munkaszerződésben kell meghatározni” fordulat helyett, illetve a „**munkakörben szokásos munkavégzési hely**” fordulat beiktatása – ennek értelmezése az eddigiekkel azonosan (csak egyértelműsítő szabály).
- Továbbá: azonosan az **Mt. 48. §** (a munkaviszony kezdetének napja).

- Továbbá: az **Mt. 51. §** (a munkaszerződés teljesítése) (szerkezeti, technikai) módosítása (és kógenciája):
 - foglalkoztatási kötelezettség a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint,
 - a **szükséges és indokolt költségek** megtérítése (adott esetben kormányrendelet szerint, ld. köv. oldal),
 - a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása – **eltérő megállapodás hiányában!!!**

Kapcsolódóan: 16/2023. (I. 27.) Korm. rendelet a munkába járás címén adható költségtérítés egyes szabályainak veszélyhelyzetben történő alkalmazásáról (I. 28. napi hatállyal)

A nem önálló tevékenységből származó jövedelem kiszámításánál nem kell figyelembe venni azt a bevételt, amelyet a munkáltatótól a munkába járásról szóló kormányrendelet szerinti munkába járás esetén költségtérítés címén (ideértve különösen a saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítését is)

- a) a munkában töltött napokra a munkahely és a lakó- vagy tartózkodási hely között és/vagy
- b) hazautazásra a munkahely és a lakóhely között közforgalmi úton mért oda-vissza távolság figyelembevételével **kilométerenként 30 forint értékben** kap a magánszemély.

- **Értelmezése:**

- a 39/2010. (II. 26) Korm. rendelet szerinti kötelező költségtérítés: 18 forint/km (9 forint helyett),
- az adómentes rész és a kötelező közötti különbözet munkáltatói mérlegelési jogkörben adható,
- januárra már alkalmazható a megemelt összeg,
- a kötelező összeg emelése a február hónapra járó költségtérítés esetében.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége (Mt. 46-47. §§)

- A 2019/1152 irányelv sarkalatos szabálya (a 91/533/EK irányelv hatályon kívül helyezésével).
- Lényeges változások:
 - az írásbeli munkáltatói tájékoztatás határideje: a munkaviszony kezdetétől számított 7 nap (a korábbi 15 helyett),
 - a munkáltatói jogutódlás esetében: az átvevő az átszállás napján (Mt. 38. § /1/ bekezdés, Id. alább),
 - a tájékoztatás tartalma bővül (Id. Mt. 46. § /1/ bekezdés, Id. alább),
 - a megállapodásban (munkaszerződésben) rögzített kérdésekben nincs tájékoztatási köteleesség (pl. pótlékátalányos megállapodás),
 - tájékoztatás (változatlanul) munkaviszonyra vonatkozó szabályra (jogszabály, KSZ, üzemi megállapodás) utalással (egyes tárgykörökben),
 - napi fél órás munkaidő alatt nincs tájékoztatás (kivéve a munkáltatói jogkör gyakorlóját és a behívásos munkavégzést),
 - ha a munkaviszony 7 nap eltelte előtt megszűnik: tájékoztatás az Mt. 80. § (2) bekezdés szerinti időpontban (öt napos szabály),
 - a feltételek (adatok) változása esetén: tájékoztatás a változás hatályba lépésekor (szabályváltozás esetén nem).

A munkáltatói tájékoztatás tárgykörei

Mt. 46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról – **eddig is,**
- b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról – **új, de munkaszerződés,**
- c) a munkahelyről – **új, de munkaszerződés,**
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról – **eddig is,**
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §) – **új (Mt. 250 óra, vagy megállapodás /nincs tájékoztatás/ vagy KSZ 300 óra, megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű),**
- f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról – **eddig is,**

g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról – **eddig is (de: megállapodás),**

h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól – **eddig is,**

i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól – **részben új, mv-ra vonatkozó szabályra hivatkozással vagy munkaszerződés alapján,**

j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról – **új,**

k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti – **új (MO-n érdektelen, véleményem: kincstári körben is NAV, Tbj. 4. § 8.1.),** valamint

l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e – **eddig is.**

- **A várhatóan 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén többlet-tájékoztatási kötelezettség (Mt. 47. §):**

47. § (1) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót - **a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell**

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,**
- b) a pénzübeli és a természetbeni juttatásról,**
- c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,**
- d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,**
- e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó **egységes nemzeti honlap elérhetőségéről**, továbbá**
- f) a hazatérésre irányadó szabályokról.**

- https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_hu.htm#national-websites
- http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=547

- **A hatályba lépéshez kapcsolódóan:**

- a módosítás hatályba lépésekor fennálló munkaviszonyban a munkavállaló **három hónapig** kérheti a kiegészítő tájékoztatást (azt a munkáltató 30 napon belül adja meg), egyébként csak a módosítás hatályba lépését **követően létrejött** munkaviszonyban kötelező az új tájékoztatási szabály.

- **Irányelv 19. cikk: a „hatékony, arányos és visszatartó” szankció problémája (ld. 115/2021. /III. 10./ Korm. rendelet – a munkáltatói tájékoztatási kötelezettség nincs a minimumkövetelmények körében).**
- **Az ellenkező bizonyításának problémája. (A tájékoztatás nem munkaviszonyra vonatkozó szabály – a korábbi irányelvben kifejezett rendelkezés.)**

- **Gyakori kérdés:** „a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról”.
 - Nem keletkeztet munkáltatói kötelezettséget képzési politika kialakítására (irányelv: „ha van ilyen”).
- **Gyakori kérdés:** munkaszerződésben vagy külön iratban? (Határozott javaslat: külön iratban.)
- **Gyakori kérdés:** a munkaidő-beosztást kell-e feltüntetni a tájékoztatásban? (Nem célszerű, de ez is lehetséges. A vasárnapi, munkaszüneti napi munkaidő-beosztás lehetőségét fel kell tüntetni /Mt. 101-102. §§ alapján.)
- **Gyakori kérdés:** a munkahely megjelölése változtatható-e a tájékoztatóban? (Igen, a munkakörben szokásos munkahelyen belül. Értsd: nem lehet szerződésmódosítás! Külön munkaszerződés esetén nincs tájékoztatás.)

- **Bizonytalan megítélésű kérdés: munkáltatói szabályzatra, vagy általános hatályú utasításra hivatkozás (pl. SZMSZ, melléklete, utasítás)? *(Álláspont: elérhető szabályozás, az elérhetőség megjelölésével.)***

Kapcsolódóan: az Mt. 38. § /1/ bekezdésének módosítása

- Alapja: a 2019/1152 irányelv 6. cikk (a munkafeltételek módosulásáról való munkáltatói tájékoztatás legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján).
- **A hatályos szabály szerint:** a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében az átvevő munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelessége az érintett munkavállalókkal szemben **az átszállást követő tizenöt napon belül** (a munkáltató azonosító adatai, az Mt. 46. § /1/ bekezdésében meghatározott munkafeltételek változása).
- **A módosítás szerint:** az átvevő tájékoztatási kötelezettsége a munkáltató azonosító adatairól és az Mt. 46. § (1) bekezdés szerinti feltételek változásáról az **átszállás napján**.
- Gyakorlatilag különösen: a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkakörbe tartozó feladatok, a munkaidővel kapcsolatos kérdések, KSZ hatálya.
- A tájékoztatás elmaradásának jogkövetkezményei.....(a munkáltató és a munkafeltételek változása ex lege bekövetkezik).

- Az **Mt. 54. §** (az érvénytelen munkáltatói utasítás, az utasítás teljesítésének megtagadása) módosítása:
 - **érdemi változás:** a rendelkezésre állási kötelezettség hiánya a teljesítési időre vonatkozó utasítás megtagadása esetében.
- Értsd: a jogellenesen beosztott (módosított) munkaidőben nem kell rendelkezésre állni (gyakorlatilag: megjelenni sem).
- A(z eddigi és az ezt követő) bírói gyakorlatban: a munkaviszony megszüntetése körében.

A rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés (Mt. 55. §)

- Az Mt. 55. § (1) bekezdésében meghatározott mentesülési esetek körének bővítése (változása) – kapcsolódóan: díjazási szabályok változása (Mt. 146. §)
- A munkavállaló mentesül....
 - keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága(!!!) esetén annak időtartamára,
 - a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
 - a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra – az ún. gondozói mentesülés („szabadság”), legfeljebb két részletben biztosítani munkanapokra, a kezelőorvos igazolása alapján *(a bírói gyakorlatban eddig is, időtartam korlátozása nélkül)*.

- Továbbá: az **örökbefogadáshoz** kapcsolódóan (Mt. 55. § /1/ bekezdés j/ pont és /2/ bekezdés):
 - (továbbra is) tíz munkanap évente,
 - az örökbefogadást elősegítő szervezet igazolása alapján,
 - az igazolástól számított kilencven napig,
 - a munkavállaló kérése szerint,
 - a munkavállaló előzetes öt napos tájékoztatási kötelessége.

A mentesüléshez kapcsolódó díjazási szabályok változása (Mt. 146-147.§§) „Díjazás munkavégzés hiányában”

- Az állásidő szabálya (változatlan tartalommal) az Mt. 147. §-ba kerül (alapbér és pótlék).
- **Az Mt. 146. § (1) bekezdésében:** a munkavállaló távolléti díjra jogosult (csak az új szabályok említésével)....
 - a bírósági, hatósági felhívás, személyes megjelenés esetében csak a **tanúkénti** meghallgatás esetében,
 - az óra- vagy teljesítménybéres munkavállaló a munkanapi munkaszüneti nap esetében, ám **ha keresőképtelen, úgy csak a távolléti díj 70%-a (kivéve, ha táppénzben részesül vagy egészségi okból alkalmatlan!!!),**
 - az utasítás teljesítésének megtagadása esetén.

- **Az egészségügyi okból a munkakör ellátására való alkalmatlanság (erősen vitatott) problémája:**
 - Mt. 55. § (1) bekezdés a) pont: mentesülés a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól,
 - **de: Mt. 146. § (1) bekezdés: díjazásra nem jogosult (a munkanapi munkaszünet esetén sem, ld. fent),**
 - értsd: nincs munkáltatói foglalkoztatási kötelezettség (az alkalmatlan munkavállaló nem foglalkoztatható, a korábbi bírói gyakorlat bizonytalan volt a díjazás tekintetében),
 - az alapkérdés: a keresőképtelenség és az alkalmatlanság (utóbbi: felmondási ok).
- **A legutóbbi időszakban: az eü. alkalmatlanságra alapított munkáltatói felmondással kapcsolatos ellentmondásos gyakorlat (a jogellenessé minősített felmondás), folyamatban lévő jogegységi eljárás.**

- Díjazás az **apasági szabadság** (ld. alább) időtartamára:
 - öt munkanapra a távolléti díj,
 - hatodik munkanaptól: a távolléti díj 40%-a,
 - ld. 2019/1158 irányelv 8. cikk (2) bekezdés alapján: hazai táppénz szabálya (60 %).
- Díjazás a **szülői szabadság** (ld. alább) tartamára:
 - a távolléti díj tíz százaléka,
 - a GYED és a GYES beszámításával(!),
 - ld. 2019/1158 irányelv 8. cikk (3) bekezdés alapján: a díjazás (mértéke) „**segítse elő**” a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét (????- problematikus – **a háttérben: teherviselési dilemmák**).

A munkaszerződés módosítása

- Az irányelvek sarkalatos szabálya, és a hatékony jogorvoslat biztosítása – **jelentős változást hozhat a gyakorlatban.**
- **Az Mt. 61. §-ának módosítása:**
 - munkáltatói tájékoztatási kötelezettség (2012 óta változatlanul): teljes- vagy részmunkaidő, távmunka, határozatlan idejű munkaviszony – **a munkavállaló kérheti a tájékoztatás alapján(!!!) a módosítást (figyelem: nem általában a munkavállalói módosítási kérelmek),**
 - a gyermek nyolcéves koráig vagy gondozást (Mt. 294. §) végző munkavállaló esetében a munkavállaló **kérheti:**
 - a munkavégzés helyének módosítását,
 - a munkarend módosítását,
 - a távmunkában való foglalkoztatást,
 - a részmunkaidőben való foglalkoztatást,
 - a kérelem csak **hat havi munkaviszony után** terjeszthető elő, írásban, indokolással, a módosítás **időpontjának megjelölésével.....**

- munkáltatói írásbeli nyilatkozattételi kötelezettség 15 napon belül,
 - elutasítás esetén munkáltatói **indokolási köteleesség** – **valós, okszerű és világos indokolás** (Mt. 64. § /2/ bekezdés szerint),
 - jogellenesség vagy munkáltatói hallgatás (mulasztás) esetén: a **munkáltatói hozzájárulás bíróság általi pótlása.....**
-
-**értsd: a munkaszerződés módosítása a bíróság által,**
 -**értsd: a munkavállalói kérelem „komolysága” (a hatályos helyzettől eltérően),**
 -**gyakorlatban: a joggal való visszaélés szabályának alkalmazása szóba jöhet (az indokolás megfelelősége esetében is).**

- A munkavállaló a keresetet az indokolás közlésétől vagy a határidő lejártától számított **harminc napon** belül terjesztheti elő (ld. korábban, Mt. 287. § /1a/ bekezdés, és a jogorvoslatra figyelmeztetés).

- **Lényeges: az Mt. 61. § (1)-(2) bekezdése és (4) bekezdése eltérően minősül (előzetes munkáltatói tájékoztatás alapján vagy annak hiányában is alkalmazandó szabály, ideértve az indokolási kötelezettséget is).**
- **Lényeges: munkáltatói indokolási kötelezettség csak ezekben az esetekben (nem általában a munkavállalói módosítási ajánlatokra).**

- **KSZ csak a munkavállaló javára térhet el! (Eddig is, ezért felesleges és rossz helyen található szabály az Mt. 85. § /2/ bekezdés a/ pontjában.)**

- **Alapkérdés: mi a megfelelő (elégéses, az Mt. 64. § /2/ bekezdése szerinti) indokolás (elutasítás esetén)?**

- a jövőbeli bírói gyakorlat jelentősége,
- nincs „átstrervezési kényszer”,
- az elvárható magatartás,
- diszkriminációra hivatkozó munkavállaló – az eddigi gyakorlatban nincs változás (diszkrimináció: csak az ún. védett tulajdonság alapján való megkülönböztetés).

A munkaviszony megszüntetése

1. A munkáltatói **indokolási kötelezettség** új szabálya (Mt. 64. §, az irányelv alapján):

- a **munkavállaló kérelmére indokolási kötelezettség** abban az esetben is, ha egyébként az Mt. alapján nincs indokolási kötelezettség (próbaidő, nyugdíjas munkavállaló, vezető állású munkavállaló, határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetése) – **az általános szabály szerinti indokolás,**
- ha a munkavállaló **hivatkozik az alábbi okokból történt megszüntetésre:**
 - a személyes gondozási célú mentesülés,
 - apasági szabadság,
 - szülői szabadság,
 - gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság,
 - a munkavállalói szerződésmódosítási kérelem (Mt. 61. §).
- a munkavállaló a megszüntető nyilatkozat közlésétől számított **15 napon belül kérheti az indokolást, a munkáltató a kérelem kézhez vételétől számított 15 napon belül nyilatkozik** (ld. még korábban az **Mt. 25. §-ának** módosítását).

- **A munkavállaló a keresetet (jogellenes megszüntetés) az indokolás közlésétől vagy a határidő lejártától számított harminc napon belül terjesztheti elő. (Jogorvoslatra felhívás kötelező!)**
- **A joggal való visszaélés szabályának alkalmazása (és a visszahelyezés) szóba jöhet!**

2. A felmondási **tilalmak** (a közlés tilalma) körének bővítése **(Mt. 65. § /3/ bekezdés)** újabb tilalmi tényállásokkal:

- apasági szabadság,
- szülői szabadság,
- az ún. gondozói célú mentesülés időtartama.

3. A munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolás tartalmának bővölése (Mt. 80. §):

- az apasági szabadság,
- szülői szabadság

tartama, a korábbi munkáltató által kiadott apasági és szülői szabadság is. (Nincs szabadságmegváltás!)

- **Kapcsolódó kérdések:**

- A szülői szabadság (Mt. 118/A. §) esetében az egyéves időtartamokat munkaviszonyonként kell számítani (ld. még igazolás a munkaviszony megszűnésekor és a pénzbeli megváltás hiánya).
- Határozott idős munkaviszony esetén (egyenként rövidebb, mint egy év) a hosszabbításokat figyelembe véve egybeszámolandó a fennálló jogviszony? Véleményem: igen! (A joggal való visszaélés.)
- Munkaerő-kölcsönzés esetében hogyan kell értelmezni? Véleményem: az általános szabály szerint. Az Mt. 135. § alapján a munkavállaló javára való eltérés lehetséges (kollektív szerződésben is csak az ilyen eltérés érvényes).

4. A jogellenes munkáltató általi munkaviszony-megszüntetés esetében a kérelemre való **visszahelyezés** esetköreinek **bővítése** (Mt. 83. § /1/ bekezdés):

- a **joggal való visszaéléssel közölt felmondás (azonnali hatályú felmondás),**
- felmondási tilalom (ld. új tényállásokkal bővítve) sérelme,
- a munkavállalói képviselő fogalma: a munkavédelmi képviselő (a Módtv. hatálybalépését követően indult eljárásban).

- Kapcsolódó megjegyzés:

BH 2002.6.244

I. A rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú. **Önmagában azonban az ilyen megjelölés nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem azzal jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlése időpontját kell tekinteni** [Mt. 96. § (4) bek.].

II. A munkavállaló munkavégzési, valamint együttműködési kötelezettségéből következik, hogy az akadályoztatását, különösen a keresőképtelenségét a munkáltató tudomására kell hoznia [Mt. 3. § (1) bek., 96. § (1) bek. a) pont, 103. § (1) bek. c) pont].

A munkaidőre (pihenőidőre, szabadságra) vonatkozó szabályok

1. Az Mt. 104. § (napi pihenőidő, 11, 8, 22 óra) módosítása:

„Mt. 104. § (5) Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.”

Háttérben: Kúria ítélete, AB határozat, illetve eljárás az Európai Unió Bírósága előtt, főtanácsnoki indítvány, Mt. 105-106. §§, irányelv 5. cikk /24 óra/.

A szabály tartalma (munkavállalói, illetve szakszervezeti oldalon) vitatott.

2. A heti pihenőidő (nem pihenőnap!) új szabálya:

„Mt. 106. § ...„(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a)* a megszakítás nélküli,
- b)* a több műszakos,
- c)* az idényjellegű 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.”

- **Korábban: általános lehetőség az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében.**

3. A munkaidő beosztása **(Mt. 113. §)** az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések körében:

- A rendkívüli munkaidő elrendelésének tilalma változatlan (a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén), **ugyanígy a gyermekét egyedül nevelő esetében csak hozzájárulásával.**
- A heti pihenőnap (két nap), heti pihenőidő (48 óra) kötelező szabálya (a rendkívüli munka tilalmával érintettek számára).
- A napi munkaidőtől eltérő beosztás csak írásbeli hozzájárulásával.
- **Az éjszakai munka: nő, vagy a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára a gyermek hároméves koráig nem osztható be, a gyermek hároméves korától tízéves koráig csak írásbeli hozzájárulásával. (Kérdeses: a hozzájárulás általános vagy eseti jellege, és visszavonhatósága.)**

4. Mt. 114. §: A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje: legfeljebb **hat óra** (kivéve a nappali képzés keretében tanuló a szünet alatt, feltéve, hogy 15. életévét betöltötte).

5. Az Mt. 135. § (7) bekezdésének beiktatása nyomán:

- korábban KSZ alapján bármikor módosítható volt a munkaidő beosztása (akár közvetlenül a módosítás előtt is),
- **most: KSZ legfeljebb negyvennyolc órával korábbi módosítást írhat elő** (az általános szabály: egy hétre, százhatvannyolc órával korábban), **értsd: ennél későbbi közlés nem lehetséges** – a munkavállaló nem köteles teljesíteni az új beosztásra vonatkozó utasítást (nincs rendelkezésre állási kötelezettsége sem).

- **Kapcsolódó kérdés: az utazási idő munkaidőnek tekintendő-e (meghatározott tényállásokban)?**
- **Mt. 86. § (3) bekezdés: „Nem munkaidőa munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.”**
- **Mt. 5. § (1) bekezdés: értelmezési szabály: az EU jogrendjével összhangban.....**

Az utazási idő: a munkaidő fogalmának újabb értelmezési kérdése az EUB gyakorlatában

- **C-266/14. Federación de Servicios Privados...(CC.OO.) *kontra* Tyco Integrated Security SL,**
- 2015. szeptember 10. (Spanyolország)
- **Lényegében:** az ügyeleti perekben alkalmazott értelmezési keretek („jobb híján”).

- **A jogi alapkérdés:** az irányelv 2. cikk 1. pontjának (a munkaidő) értelmezése (és kapcsolódó kérdések, pl. a napi pihenőidő).
- **„Állandó munkavégzési hely hiányában az utazási idő (oda és vissza) munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősül-e?”**

- **Az EU Bíróság álláspontja: munkaidő** (a korábbi „ügyeleti” ítéletek alapján):

- az irányelv 2. cikkétől a nemzeti jogok nem térhetnek el,
- a munkáltatói gyakorlatban korábban: a telephelyről az ügyfélhez (és vissza) utazás munkaidőnek minősült,
- a gépkocsivezetés „szükséges eszköz” a műszaki szolgáltatási munkához,
- a munkavállaló feladatát végzi (dolgozik) az utazási idő alatt, és rendelkezésre is áll,....
-még akkor is, ha van bizonyos szabadsága az utazás lebonyolításában,
- a munkáltató feladata az ellenőrzés (az utazási idő alatt),
- a munkáltatói költségnövekedés: érdektelen (nem díjazási kérdés, ld. fent.),

Az apasági szabadság

- A 2019/1158 irányelv sarkalatos szabálya (Magyarország: nem alkalmazza az előzetes munkaviszony meghatározott tartamának feltételét).
- Az **Mt. 118. § (4) bekezdésének** (jelenlegi apasági szabadság) módosítása:
 - az apát (egységesen) **tíz munkanap** szabadság illeti meg,
 - a gyermek születését (örökbefogadását) követő **második hónap** végéig,
 - kérése szerinti időpontban (legfeljebb két részletben, kevesebb is), de ld. még a szabadság kiadásának szabályait.
- Díjazása: öt munkanapra távolléti díj, a hatodik munkanaptól a távolléti díj negyven százaléka (ld. a 2019/1158 irányelv 8. cikk: 60%) – a költségvetés külön rendelet szerint megtéríti a munkáltatónak (ld. fent).

- **A hatályba lépéshez kapcsolódóan (a későbbi átvétel miatt):**

„A munkavállaló **2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke** után a **Módtv5. hatályba lépésétől számított két hónapon belül** jogosult az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatályba lépése előtt

a) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy

b) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

A szülői szabadság

- A 2019/1158 irányelv sarkalatos szabálya (Magyarországon a korábbi szabályok szerint teljesült, most problematikus lesz a díjazási szabály, ld. az irányelv 8. cikk /3/ bekezdését.)
- **Az Mt. új 118/A. §-ának beiktatásával:**
 - minden munkavállalót megillet,
 - a gyermek három éves koráig *(az irányelvi lehetőség: nyolc éves korig),*
 - **negyvennégy munkanap (a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban),**
 - **feltétele: a munkaviszony egy éves előzetes fennállása** *(megjegyzés: a gyermek három éves koráig bármikor bekövetkezhet),*
 - az előzetes munkaviszony számítása: Mt. 115. § (2) bekezdés **(a munkában töltött idő??? avagy csak fennálló munkaviszony – álláspont: az utóbbi, a külön szabály miatt).**
- Díjazása: Mt. 146. § (5) bekezdés: a távolléti díj tíz százaléka – a GYED, GYES beszámításával (csökkentéssel) – **értsd: csak az ellátásban nem részesülő szülőt illeti meg (a díjazás mértéke aggályos, gyakorlatilag „elrettető”)** (ld. fent).

A hatályba lépéshez kapcsolódóan:

„A munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

A szabadság kiadása és pénzbeli megváltása

- **Az apasági szabadság kiadása:** a születést (örökbefogadást) követő második hónap végéig, legfeljebb két részletben, munkavállaló kérésének megfelelő időpontban.
- **A szülői szabadság kiadása:**
 - a gyermek három éves koráig,
 - a munkavállaló kérése szerinti időpontban.
- Értelmszerűen nincs esedékességi év.
- Az Mt. 122. § (4) bekezdése – a tizenöt nappal megelőző közlés - mindkét szabadság tekintetében (elvileg) alkalmazandó. (Feltétele: a munkavállaló kérje.)
- Igénybe vehető-e a szülői szabadság több részletben? Igen!

A TAB döntése nyomán: „Mt. 123. §(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén (írásban indokolt döntéssel):

- a) a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja (BGY: az új időpont közlésével),*
- b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,*
- c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”*

- **Az apasági és szülői szabadsághoz nem kapcsolódik a munkaviszony megszűnésekor a pénzbeli megváltás szabálya. (De: igazolási kötelezettség a munkaviszony megszűnésekor – Mt. 80. §, ld. fent.)**

- Az Mt. 158. § (1) bekezdés módosítása: **fő szabállyá vált az átutalással való munkabér-fizetés**, eltérő kifizetés csak erre vonatkozó írásbeli megállapodás alapján. (Korábban vagylagos szabály.)

- **A megőrzésre átadott dologban rongálódással** keletkezett kár esetében **az Mt. 179. § szerinti felelősség**, megfordított bizonyítással (felelősségkorlátozás az enyhe gondatlanság esetében: 4, illetve KSZ alapján 8 havi távolléti díj).
- **Vitatható szabály!**

Az ún. atipikus munkaviszonyok szabályai körében

- A hat hónapon belüli újabb határozott idejű munkaviszonyban (azonos vagy hasonló munkakörben) **próbaidő nem köthető ki**.
- A legfeljebb 12 hónapos (rövidebb) határozott idejű munkaviszonyban a próbaidő mértékének arányosítása (a három, illetve hat hónaphoz képest).
- A vezető állású munkavállaló esetében is kógens az apasági szabadság, szülői szabadság, „gondozói szabadság” szabálya.
- A behívásos munkaviszonyban a munkaidő beosztását **hetvenkét órával** előre közölni (eddig: három nap).
- Az egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka esetében nincs készenléti jellegű munkakör, nincs 12 órás munkaidő.

A köztulajdonban álló munkáltató

- A köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályok módosítása **(Mt. 204-205. §§)**, a TAB döntése alapján változott.
- A probléma hátterében elvi kérdés: az újabban az Mt. hatálya alá került munkáltatók és munkavállalók, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók – miért nem alkalmazandók a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó kógens szabályok, ha a munkáltatók ún. „közfinanszírozottak”?
- Továbbá: a 17/2022. (VIII. 1.) AB határozat (és azonos tárgyban és tényállásban: 3408/2022. /X. 21./ AB határozat) nyomán az utóbb köztulajdonba került munkáltató problémája **(a diszkrimináció)**.

- Mth. 11. § (1) Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni, **ha a munkáltató az Mt. hatálybalépésével, vagy azt követően minősül köztulajdonban állónak.**
- **De: az utóbbi módosítások érvénytelenek.**

- a fogalom tervezett bővítése („munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv, közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott munkáltató”) **elmaradt – értsd: a PTE –re sem kell alkalmazni az Mt. kógens szabályait (Mt. 205. §)**
- a **felmondási idő és a végkielégítés (Mt. 205. §)** meghatározása során a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő figyelembe vétele, ha...
 - **a korábbi jogviszony közös megegyezéssel szűnt meg(!!!!),**
 - a munkáltató a megszűnéskor köztulajdonban állott,
 - az új jogviszony „közvetlenül” (?) az előzőt követően létesül,
 - a korábbi gyakorlatban problematikus volt (mert az Mt. 205.§ kógens).

Az Mt. 295-296. §§ (pontosító) módosítása (A Magyarországon „kiküldetésben” foglalkoztatott munkavállaló)

- A (módosított) 96/71/EGK irányelv átültetése.
- Az ún. imperatív rendelkezések (Róma I. rendelet, 2008) – a hazai (nemzeti) munkaerő-piac védelme.
- A magyar munkajog hatálya alá egyébként nem tartozó munkaviszonyban a magyar jog szerint alkalmazandó – jogszabályban, kiterjesztett vagy ágazati, alágazati KSZ-ben foglalt - munkafeltételek.
- Egy év elteltével (fő szabály szerint) az Mt. alkalmazása, illetve az egy év hat hónappal való meghosszabbítása bejelentés alapján.
- Különös szabályok az áru összeszerelését, beszerelését végzőkre, és az építőipar tekintetében kivétel a különös szabályok hatálya alól (nincs kivétel).