

Munkajogi változások 2023. január 1-től

Kedves Ügyfeleink!

Az Országgyűlés 2022. decemberében módosította a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.). A módosítások eredetileg két uniós irányelv (2019/1158. és 2019/1152.) hazai jogba való átültetését célozták.



A következőkben a **2023. január 1-től alkalmazandó**, változó rendelkezéseket olvashatja, azzal a kitétellel, hogy vannak olyan módosuló részletszabályok (pl. a közlési határidőkkel kapcsolatos szabályok), illetve, egyes, a hatályba lépést eltérő időpontban meghatározó rendelkezések, amelyekre területi okokból nem tér ki a jelen tájékoztató.

Az Mt. eddig nem tartalmazta a **joggal való visszaélés** bizonyítási szabályait. Az új szabályok ezt pótolják, amikor kimondják, hogy a perben az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és hátrányt, míg a jog gyakorlója köteles bizonyítani azt, hogy joggyakorlása az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn. További fontos változás, 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.

Változnak a **munkahely meghatározásával** kapcsolatos rendelkezések is. A korábbi törvényszöveg úgy szövelt, hogy a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában pedig munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi. A módosítások eredményeként, ha a munkaszerződés nem jelöli meg a munkahelyet, akkor a munkavégzés helyének a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

Minden munkáltatót érintő, jelentős módosulás, hogy **kibővül a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége** (Mt. 46. §). Sőt, az új szabályokat a már fennálló munkaviszonyra vonatkozóan is alkalmazni kell, ha ezt a munkavállaló kéri - az eddigi 15 nap helyett ráadásul a munkaviszony kezdetétől számított 15 nap helyett már 7 napon belül meg kell adni a tájékoztatást a következő kérdésekről (aláhúzással jelöltük az új elemeket):

- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról;
- a munkaviszony kezdetéről, tartamáról;
- a munkahelyről;
- a munkakörbe tartozó feladatokról;
- 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 (Mt. 90. §).
- az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól;
- a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól;
- a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló igénybe vehető, képzésre fordítható idő tartamáról;
- a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a közterheket megfizeti,



l. arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a **15 napot meghaladó külföldi munkavégzés** esetén is kibővül. Ilyen esetben a munkáltató a korábbiakon túl köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, továbbá, a határon átnyúló szolgáltatást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő, lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről.

A **munkaviszony teljesítésével kapcsolatos módosuló szabályok** eddig arról szóltak, hogy a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. E körben új elvárás, hogy az indokoltság mellett a költség szükségessége is feltétele a munkáltató megtérítési kötelezettségének.

Változnak a **rendelkezésre állás, munkavégzés alóli mentesülés szabályai**: januártól mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól nem csak a keresőképtelensége esetére, de bármilyen olyan esetben, amikor egyébként egészségügyi okból való alkalmatlanság miatt képtelen a munkakörének ellátására. Hasonlóképpen, az új szabályok szerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra (ezt a tartamot egyébként a munkavállaló kérése szerinti időpontban, legfeljebb két részletben köteles biztosítani a munkáltató).

Új rendelkezés az is, amely szerint a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek vizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Jelentősen megváltoznak a **munkaviszony módosítására vonatkozó szabályok**, a munkavállalóknak számos esetben egyoldalú munkaszerződés-módosításra lesz módjuk. Az új rendelkezések szerint, ha a munkáltató tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. E tájékoztatás alapján kérheti a munkavállaló a munkaviszony megfelelő módosítását, azonban kizárólag a munkaviszony első hat hónapja után.

Az új szabályok szerint a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

- a) a munkavégzési helyének módosítását,
- b) a munkarendjének módosítását,
- c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
- d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

A **munkavállaló fenti módosítási kérelmeit köteles indokolni, amire a munkáltató 15 napon belül köteles írásban nyilatkozni**. Amennyiben elutasítja a munkavállaló kérelmét, indokolásának meg kell felelnie a felmondásra vonatkozó egyes szabályoknak, a világos, valós és okszerű indokolás követelményeinek. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló kérelmét elutasítja, utóbbi bírósághoz fordulhat. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

A **munkaviszony megszüntetésének egyes szabályai is jelentősen módosulnak**. A törvény egyes esetekben (pl. próbaidő, vagy ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül) indokolási kötelezettség nélkül lehetővé teszi a munkáltató számára a munkaviszony megszüntetését. Az új, módosuló rendelkezések szerint azonban ezekben az esetekben is kötelező lehet a felmondás munkáltató általi indokolása. Ha ugyanis a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

- a) a gondozási szabadság,
- b) az apasági szabadság,
- c) a szülői szabadság
- d) a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy



e. a fentiekben bemutatott munkaszerződés-módosítás kezdeményezése miatt kerül sor, a munkavállaló 15 napon belül benyújtott kérelmére 15 napon belül köteles a munkaviszony-megszüntetését megindokolni.

Kiegészül a felmondási tilalmak köre, vagyis olyan új esetek jelennek meg a törvényben, amikor a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt. Ilyenek:

- a gondozási szabadság,
- az apaszabadság,
- a szülői szabadság.

A munkaviszony megszűnésekor a munkáltatók adminisztrációs terhei is nőnek majd. A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott apasági szabadság, vagy szülői szabadság tartamáról is, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.

Megváltoznak a **határozott idejű foglalkoztatás során alkalmazott próbaidő** szabályai is, amelyek egyes korábbi, visszaélésszerű munkáltatói gyakorlatok kizárását hivatottak elérni. Az új rendelkezések szerint határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás esetén próbaidő nem köthető ki. A próbaidő alkalmazása más szempontból is korlátozott: a legfeljebb 12 hónapra létesített határozott idejű munkaviszony esetén arányosan kell megállapítani a próbaidő tartamát.

A köztulajdonban álló munkáltatókra speciális törvényi rendelkezések vonatkoznak. Ezért fontos, hogy változik a köztulajdonban álló munkáltató fogalma. Ilyennek minősül

- a közalapítvány,
- az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik,

- a munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv, továbbá
- a közérdekű vagyongazdálkodó alapítvány által fenntartott munkáltató.

A köztulajdonban álló munkáltatók működésére vonatkozó új rendelkezés szerint a felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál 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.

A legjelentősebb, módosuló rendelkezések valószínűleg a munkaidő, szabadság és pihenőidő szabályaival kapcsolatosak. A módosítás alapján a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni, tehát a korábbi szabályokkal ellentétben nem elegendő a helyben szokásos módon közzé tenni. A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, de új szabály, hogy erről a 18. § szerint – vagyis olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését - tájékoztatja a munkavállalót.

A pihenőidő kiadása terén az Alkotmánybíróság egyik korábbi határozata nyomán módosuló szabály szerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el. Jelentősen **szélesíti a munkáltatók munkaidőbeosztási lehetőségeit az Mt. 106. § módosuló (3) bekezdése, amely szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén**

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- 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.

Új jogintézmény a **gondozási szabadság**, amelynek mértéke **5 munkanap évente**, és a munkavállaló súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából vehető igénybe. Jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben szükséges kiadni, az igénybevétel megalapozottságát azonban a gondozásra szoruló személy kezelőorvosának kell igazolnia. A gondozási szabadságot szabadságra jogszerző időnek kell tekinteni.

Módosulnak az **apasági szabadság** szabályai. 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 jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Fontos szabály azonban a 10 napra kiterjesztett apasági szabadsággal kapcsolatban, hogy annak **1-5. napjára a távolléti díj 100 %-a, ezt követően azonban csak 40 %-a jár a munkavállalónak**. Az apasági szabadság a munkaviszony végén nem váltandó meg.

Az Mt. új, 118/A. §-a rendelkezik a **szülői pótszabadságról**, amelynek mértéke a gyermek hároméves koráig 44 munkanap lehet, és amely a gyermek 3 éves koráig vehető igénybe. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony a gyermek születését vagy örökbefogadást követően az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fennálljon. A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató ugyanakkor kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a munkavállalóval írásban közli. A szülői pótszabadsággal kapcsolatban fontos szabály, hogy az szabadságra és végkielégítésre jogszerző idő, azonban **tartamára a távolléti díjnak mindössze 10**

%-a jár a munkavállalónak. A szülői pótszabadság a munkaviszony végén nem váltandó meg.

A **szabadságok kiadásának korábbi szabályait** is felülírta az Mt-t is módosító salátatörvény, mégpedig úgy, hogy az eddigieknél nagyobb rugalmasságot biztosít a munkáltatóknak. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén megtagadhatja a szabadságnak, illetve a szülői szabadságnak a munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását, a szülői szabadságot és az apasági szabadságot pedig nem feltétlenül az esedékesség évében kell kiadni.

A **16 évnél fiatalabb munkavállalóra** is speciális szabályok vonatkoznak: napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. Szintén új szabály a fiatal – 18. életévét be nem töltött munkavállaló – esetében, hogy több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani. Ez azt jelenti, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő sem haladhatja meg a munkaszerződés szerinti napi munkaidő mértékét.

A **munkabér megfizetésének szabályai** korábban nem voltak teljesen egyértelműek a törvényben. Az új rendelkezések immár egyértelműek, és kimondják, hogy a munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni. Lehetőség van azonban arra, hogy a **felek írásbeli megállapodást kössenek arról, hogy a munkabért készpénzben fizeti meg a munkáltató**.

Bízunk abban, hogy összefoglalónk hasznos segítséget jelent a 2023-as évre való felkészüléshez, munkaügyi feladatok ellátásához.

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban, illetve egyéb, az adózást érintő területtel összefüggésben kérdésük merülne fel, készséggel állunk rendelkezésükre.

Dávid Éva
okl. könyvvizsgáló, adótanácsadó
E: eva.david@iso-focus.hu
M: +36 30 9719092

