

TÁJÉKOZTATÓ A Munka Törvénykönyve 2023 évi változásairól

Minden esetben megadom a jogszabály szövegét, amelyben késsel jelölöm az új részt, kitöltött késsel a változó szövegrészt, pirossal a törölt szövegrészt.

1. Joggal való visszaélés:

4. Általános magatartási követelmények

7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

(3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén

a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, 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 változás a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltaknak megfelelés érdekében kiegészíti az Mt. 7. §-át egy új bekezdéssel. Mindkét irányelv előírja a kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelmet, amelyre tekintettel a tagállamoknak biztosítani szükséges a munkavállalók – ideértve a munkavállalók képviselőjét ellátó munkavállalók – védelmét minden olyan, a munkáltató által alkalmazott kedvezőtlen bánásmóddal vagy hátrányos következménnyel szemben, amely a vállalkozáson belül tett panaszból vagy bármely, az irányelvekben megállapított követelményeknek való megfelelés érvényre juttatása céljából kezdeményezett bírósági eljárásból fakad. Az irányelvekre tekintettel az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek hatékony érvényesítése érdekében megfelelő bírósági védelmet kell biztosítani a munkavállalók számára az irányelvekben előírt jogokhoz kapcsolódó panaszból vagy eljárásból eredő kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények ellen. A védelem minden olyan hátrányos bánásmód ellen biztosítandó, amelyre az irányelvek által biztosított jogok gyakorlásának megkísérlése, vagy az irányelveknek való megfelelés érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás nyomán kerül sor. Az irányelvek ezzel új követelményt fogalmaznak meg a tagállamok felé, mert a korábbi irányelvek (91/533/EGK és 2010/18/EU) ilyen rendelkezést nem tartalmaztak. Ezeknek való megfelelés érdekében ugyanakkor új jogintézmény nem kerül bevezetésre a magyar jogban, hanem a hatályos munkajogi szabályozás keretei között a javaslat egyértelműsíti a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésének szabályait. Az Mt.-ben e tilalom célozza biztosítani a rendeltetésellenes joggyakorlással szembeni védelmet, amely magában foglalhatja az irányelvek szerinti kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelmet is. Erre tekintettel az új szakasz rendelkezik a bizonyítási teher megosztásáról a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén. A tény, körülmény és a hátrány fogalmait a törvény nem határozza meg, azok az általános jogértelmezési elvek alapján értelmezhetőek. A tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülmény magában foglalhat mindent, amely megalapozhatja a tilalom megsértését, illetve átfogja a tilalom sérelmét megvalósító joggyakorlási magatartást is. Az indítványozó a változástól az eljárás gyorsítását várja, és az indítványozó azt

várja, hogy a változás a feleknek, illetve a bíróságnak világos keretet ad ahhoz, hogy a bizonyítási érdek mire irányulhat.

2. Határidő számítása

17. A határidő és az időtartam számítása

25. §

(6) A határidőt - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati 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 határidőt - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik.

26. § (1) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)-(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

(2) Az (1) bekezdés szerinti időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az időtartam utolsó napján postára adják

A változás kiegészíti az Mt. 25. § (6) bekezdését, amellyel különös szabályt állapít meg a határidő megtartására vonatkozó követelmények tárgyában. A jognyilatkozat főszabály szerint a címmel való közléssel hatályosul. Továbbá a határidőt fő szabály szerint akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. Ennek a szabálynak az alkalmazása elsősorban a rövidebb és jogvesztő jellegű határidők megtartása esetén okoz nehézséget abban az esetben, ha postai úton történik a jognyilatkozat közlése. Ebben a helyzetben ugyanis elsősorban a címzett magatartása határozza meg a közlés megtörténtét, és a gyakorlati tapasztalatok szerint sok esetben a címzett ellenérdekelt a jognyilatkozat átvételében, például a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntető felmondás esetén. Tipikusnak mondható, hogy a postaládában elhelyezett értesítés alapján olyan időpontban veszi át a címmel a neki küldött levelet, amikor már a tizenöt napos határidő lejár, így eleve jogellenessé válik az azonnali hatályú felmondás. Ennek a helyzetnek a megoldása érdekében indokolt a bírói gyakorlatban az azonnali hatályú felmondás közlését érintően már kialakult joggyakorlat törvényi szabályozása az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti tizenöt napos határidő megtartása kapcsán, kiterjesztve a javaslat által bevezetett, ugyancsak tizenöt napos határidőkre az Mt. 61. § (6) bekezdése és 64. § (4) bekezdése szerinti esetekben. A módosítás értelmében ezen jognyilatkozatok közlése során a határidő megtartottnak minősül, ha azt a határidő lejárta előtt postára adják.

3. Munkáltató személyében bekövetkező változás

VI. FEJEZET

A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS

37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

38. § (1) Az átvevő munkáltató az átszállás napján a munkáltató azonosító adatainak közlésével írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

Az átvevő munkáltató az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

A változás a 2019/1152 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. Az irányelv előírja a munkáltató számára, hogy a munkafeltételekben bekövetkezett változásokról a lehető leghamarabb, de legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján írásban tájékoztassa a munkavállalót. A módosítás által a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségének jelenlegi, a változás bekövetkezésétől számított tizenöt napos határideje az irányelvvel összhangban az átszállás napjára változik.

4. A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződés tartalma

45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében.

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

A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

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

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.

A 2019/1152 irányelv előírja, hogy a munkáltatók már az első munkanapon, de legkésőbb a hetedik naptári napon írásban tájékoztassák a munkavállalókat a munkaviszony legfontosabb, alapvető jellemzőiről.

A munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információnak számít az irányelv vonatkozásában a munkahely, a munkaviszony tartama, a határozott idejű munkaviszony vége. A módosítás kodifikációs szempontból egyszerűsíti a 45. § (2) és (3) bekezdését, és pontosítja a szokásos munkavégzés helyének meghatározását, összekapcsolva azt a munkavállaló által ellátott munkakörrel. A munkahely a munkaszerződés természetes, nem kötelező eleme, amelyben a felek a munkaszerződésben állapodhatnak meg. A magyar munkajog nem ismer olyan tényállást, ahol a munkavállaló szokásos munkavégzési hellyel sem rendelkezik. Az irányelv ugyanakkor kötelezi a munkáltatót,

hogy abban az esetben is adjon legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított egy héten belül írásbeli tájékoztatást a munkavállaló részére a munkahelyről és a munkaviszony tartamáról, ha a felek a munkaszerződés írásba foglalását elmulasztották. A munkaviszony tartamára vonatkozó, és munkavégzés helyéhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettség a 46. § (1) bekezdés b) és c) pontjában, és a (2) bekezdésében kerül elhelyezésre. Amennyiben a felek a munkaszerződésben írásban megállapodtak, abban az esetben a munkáltatót további tájékoztatási kötelezettség nem terheli.

5. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

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

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított **tizenöt** napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a **munkáltatói jogkör gyakorlójáról,**

a **napi munkaidőről,**

b) a **munkaviszony kezdetéről, tartamáról,**

az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,

c) a **munkahelyről,**

a **munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,**

d) a **munkakörbe tartozó feladatokról,**

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. §),**

a **szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint**

f) a **munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,**

a **munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá**

g) **az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,**

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

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

i) a **munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,**

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

k) a **hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint**

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

a **munkáltatói jogkör gyakorlójáról.**

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

Az (1) bekezdés a)-c), és e)-f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Az (1) bekezdés e)-i) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.

Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.

(4) Ha a munkaviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdés szerinti kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban teljesíti.

A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

(5) A munkáltató az (1) bekezdésben, továbbá a 23. § (2) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.

(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség - az (1) bekezdés a) pontját és a 193. § szerinti foglalkoztatást kivéve -, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.

Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség - az (1) bekezdés h) pontját kivéve -, ha a munkaszerződés alapján

a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy

b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

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 tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - a munkavállalót - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal - írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,

a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,

a díjazás és egyéb juttatás pénzmeméről, továbbá

d) a díjazás és egyéb juttatás pénzmeméről,

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.

(2) Az (1) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a 46. § (5) bekezdésében foglaltak szerint tájékoztatja a munkavállalót.

A változás a 2019/1152 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. A munka változó világában egyre nagyobb szükség mutatkozik az iránt, hogy a munkavállalókat teljes körűen, megfelelő időben tájékoztassák az alapvető munkafeltételekről, és ez a munkavállalók számára könnyen hozzáférhető, írott formában történjen. Az irányelv tételesen felsorolja mindazon alapvető

és kiegészítő jellegű munkafeltételeket, amelyekről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Az írásbeli tájékoztató kötelező tartalmi elemein túlmenően az irányelv a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére határidőt ír elő. A 46. § (1) bekezdésében rögzített jelenlegi tizenöt napos homogén tájékoztatási határidő nem felel meg az irányelvben foglaltaknak, annak módosítására van szükség az irányelv alapján. A javaslat az irányelv szerint a munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információkra vonatkozó szigorúbb határidőt vezeti 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.

A 46. § (1) bekezdése kiegészül az irányelv által megjelölt munkafeltételekkel, továbbá struktúráját tekintve is módosul, megteremtve a logikai összhangot az egyes munkafeltételek között. Az írásbeli tájékoztató kötelező elemei kiegészülnek a következő munkafeltételekkel: a munkahely, a munkaviszony kezdete és tartama, a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályok, a munkaidő-beosztás lehetséges időszaka (a hét napjai, a napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja), a munkáltató képzési politikája, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartama, a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megillető hatóság. A 46. § (1) bekezdés b) pontjához: a 2019/1152 irányelv alapján a munkaviszony kezdetéről és tartamáról szóló írásbeli tájékoztatás abban az esetben sem maradhat el, ha arról a felek csak szóban állapodtak meg, vagy a munkaszerződés későbbi időpontban kerül írásba foglalásra, mint az irányelv által elvárt tájékoztatási határidő. A módosítás alapján az új szabályozás szerint a munkába lépéstől számított legkésőbb hét napon belül szükséges a munkáltatónak írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony kezdetéről és tartamáról, kivéve, ha ezen időpontig a munkaszerződés írásba foglalása megtörtént, és az a megfelelő információkat tartalmazza. A 46. § (1) bekezdés c) pontjához: a 2019/1152 irányelv rendelkezésnek megfelelően a munkahelyről szóló tájékoztatásnak magában kell foglalni az állandó munkahelyet, ennek hiányában a munkavállaló munkakörében szokásos munkavégzési helyet, továbbá arról is tájékoztatni kell a munkavállalót, ha a munkavégzés helyéről szabadon dönthet. A változás alapján az új szabályozás szerint a munkába lépéstől számított legkésőbb hét napon belül szükséges a munkáltatónak írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkahelyről, kivéve, ha ezen időpontig a munkaszerződés írásba foglalása megtörtént, és az a megfelelő információkat tartalmazza.

A 46. § (1) bekezdés e) pontjához: a 2019/1152 irányelv célja, hogy a többnyire vagy teljes mértékben nem kiszámítható munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára is biztosítsa a minimális kiszámíthatóságot. A kötetlen munkarend nem tartozik az irányelv hatálya alá. A magyar munkajog rendszerében minden más foglalkoztatási forma kiszámítható munkarendben történik az irányelv fogalomrendszere szerint. A kibővített írásbeli tájékoztatási kötelezettség ezért általános jelleggel, valamennyi munkavállaló esetében alkalmazandó. A napi munkaidő tartamán túlmenően az írásbeli tájékoztatásnak meg kell jelölnie - a naptári hét azon napjait, eze(ke)n belül azt az időszakot (kezdő- és befejező időpontot), amelyre vonatkozóan a munkáltató munkaidő-beosztást közölhet, - a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamát, továbbá - a munkáltató tevékenységének sajátos jellegét, az Mt. 90. §-ában foglalt tevékenységek megjelölésével, amennyiben az fennáll. A 46. § (1) bekezdés h) pontjához: a munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell a fizetett szabadság mértékére vonatkozó tájékoztatást. Tekintettel arra, hogy az Mt. a szabadságot munkanapokban határozza meg, ezért a terminológia szabadságnapra módosul, a jogharmonizációs kötelezettségnek megfelelően.

A 46. § (1) bekezdés i) pontjához: az irányelv előírja a munkaviszony megszüntetésével összefüggő eljárással kapcsolatos információk, továbbá a felmondási idő tartamának írásbeli közlését a munkavállalóval a munkaviszony létesítés során. A tájékoztatás magában foglalja a nyilatkozatokra

vonatkozó tartalmi és formai követelményeket, és az esetleges munkaügyi jogvita kezdeményezésének határidejéről szóló tájékoztatást. A tájékoztatás kiterjed emellett az elbocsátással szembeni védelemre irányuló kereset benyújtására rendelkezésre álló határidőre is. A 46. § (1) bekezdés j) pontjához: a jogharmonizációs kötelezettség alapján a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultsággal kapcsolatban a munkáltatónak oly módon szükséges tájékoztatás nyújtani a munkavállaló számára, hogy ismerteti a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját. A tájékoztatásnak ki kell terjedni azokra a képzésekre is, amelyek biztosítására uniós vagy nemzeti jog, vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót.

A 46. § (1) bekezdés k) pontjához: a 2019/1152 irányelv alapján a társadalombiztosítási rendszerekre vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell azon társadalombiztosítási intézmények adatait, amelyek részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti. A 2019/1152 irányelv értelmezésében köztehernek minősülnek adott esetben a betegségi, anyasági, apasági és szülői ellátásokhoz, a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátásokhoz, továbbá az öregségi, a munkaképtelenségi, a túlélő hozzátartozói és álláskeresési ellátásokhoz, az előnyugdíj-ellátáshoz és a családi ellátásokhoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékok. Tekintettel arra, hogy Magyarországon jelenleg minden munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet az állami adóhatóság részére kell megfizetni a munkáltatónak, a 46. § (1) bekezdés k) pontja alatt az állami adóhatósággal kapcsolatos információkat kell a munkavállaló tudomására hozni.

A 46. § (2) bekezdéséhez: a módosítás rögzíti, hogy arról a munkafeltételről, amelyet a munkába lépés napjától számított hétnapos tájékoztatási határidőn belül a felek által írásba foglalt megállapodása már tartalmaz, ismételten nem kell tájékoztatni a munkavállalót.

A 46. § (3) bekezdéséhez: a 2019/1152 irányelv alapján nem kell tájékoztatni azokban a munkafeltételekben bekövetkezett változásról a munkavállalót, amelyre vonatkozó tájékoztatás a munkaviszonyra vonatkozó szabály megjelölésével biztosítható. A munkáltatónak nem szükséges tehát a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban bekövetkező változásokat folyamatában nyomon követni, az irányelvi kötelezettség ilyen mértékben nem terheli a munkáltatót. A munkafeltételekre vonatkozó általános tájékoztatási határidő lerövidül e bekezdés hatálya alá tartozó jogviszony esetén, azaz ha a munkaviszony hét nap eltelte előtt megszűnik a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban teljesíti. Eszerint, ha a munkaviszony még az első hét napon belül megszűnik (például mert a próbaidő alatt valamelyik fél azonnali hatállyal felmondja), a tájékoztatást felmondás esetén legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyéb esetekben legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon kell teljesíteni.

A 46. § (5) bekezdéséhez: a munkafeltételekben bekövetkezett változásokról a 2019/1152 irányelv alapján a változás napján tájékoztatni szükséges a munkavállalót, ezért a jelenlegi tizenöt napos tájékoztatási határidő a változás hatálybalépésének napjára módosul. Ha a munkavállaló adataiban következik be változás, arról az Mt. 6. § (4) bekezdése alapján köteles tájékoztatni a munkáltatót.

A 46. § (6) bekezdéséhez: a 2019/1152 irányelv lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy az írásbeli tájékoztatási kötelezettséget ne alkalmazzák olyan munkaviszony esetében, amelyben a munkaidő négy hét átlagában a heti három órát nem haladja meg (vagyis havonta 12 óránál nem dolgozik többet a munkavállaló). Az irányelvkonform szabályozás ezentúl nem havi, illetve heti átlagban határozza meg a tájékoztatási kötelezettséget keletkeztető minimális munkaórák számát, hanem – összhangban a magyar munkajog rendszerével – a napi munkaidő minimumát határozza meg a kötelezettség teljesítésének feltételeként. Eszerint, amennyiben a munkavállaló napi munkaideje a munkaszerződés alapján nem haladja meg a fél órát, abban az esetben a munkáltató mentesül a

részletes írásbeli tájékoztatási kötelezettség alól. A magyar szabályozás tehát a munkavállalók számára az irányelvi minimumkövetelménynél kedvezőbb szabályozást vezet be, napi fél (heti két és fél) munkaóraban határozva meg a kötelezettség alóli mentesülés küszöbértékét. Az irányelv alkalmazását továbbá nem lehet kizárni olyan munkavállalók esetében, ahol a garantált munkaórák mennyisége nincs előre meghatározva. A behíváson alapuló munkavégzés, – mint atipikus munkaviszony – ezért alkivételt képez, vagyis a tájékoztatást minden esetben meg kell adni a munkavállaló számára, a napi munkaidő tartamától függetlenül. Másfelől, a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről továbbra is minden munkavállaló esetében tájékoztatást kell adni. [Mt. 46. §-a] A 96/71/EK irányelv alapján más tagállamokba vagy harmadik országba (külföldre) kiküldött munkavállalókat a sajátos helyzetükre tekintettel további tájékoztatásban szükséges részesíteni. Ez a kötelezettség abban az esetben érvényesül, ha a külföldi munkavégzés időtartama várhatóan meghaladja a tizenöt napot. Lehetővé kell tenni a munkavállalók számára, hogy a kiutazást megelőzően tájékoztatást kapjanak a fogadó tagállamban irányadó díjazásról, egyéb költségek megtérítésének szabályairól, továbbá annak az egységes nemzeti honlapnak az elérhetőségéről, amelyet a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló 2014/67/EU irányelv alapján minden tagállam működtet. E honlapon tud a kiküldött munkavállaló tájékozódni a tagállamban érvényes munkafeltételekre vonatkozó lényeges információkról.

A külföldi munkavégzés idején járó díjazásról, juttatásról és a munkabér-fizetés pénzneméről szóló tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésének megjelölésével is biztosítható. Az irányelvi rendelkezéseknek megfelelően lehetővé kell továbbá tenni, hogy a több tagállamban vagy harmadik országban teljesített, egymást követően elrendelt munkavégzések esetén a tájékoztatást az első indulás előtti tájékoztatóban összevontan megkapja a munkavállaló, és változás esetén ezt a tájékoztatást módosítsák.

6. A munkaviszony kezdete

A munkaviszony kezdete

48. § A munkaviszony kezdetének napja - eltérő megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő nap.

A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

A módosítás kodifikációs szempontból egyszerűsíti az Mt. 48. §-át. A munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információnak számít az irányelv vonatkozásában a munkaviszony kezdete, amelyről a munkáltató a munkaviszony kezdetétől számított egy héten belül írásbeli tájékoztatást köteles adni a munkavállaló részére. Ez a kötelezettség abban az esetben érvényesül, ha az írásbeli munkaszerződés nem tartalmazza a munkaviszony kezdetének napját, vagy a felek a munkaszerződés írásba foglalását elmulasztották.

A munkaviszony kezdetéhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettség részletszabályait egyebekben a 46. § (1) bekezdés b) pontja és a (2) bekezdése tartalmazza.

7. A munkaszerződés teljesítése

A MUNKASZERZŐDÉS TELJESÍTÉSE

29. Alapvető kötelezettségek

8. **51. § (1)** A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.
9. A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
10. **(2)** A munkáltató köteles a munkavállaló részére
11. **a)** a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,
12. **b)** a munkavégzéshez szükséges feltételeket - eltérő megállapodás hiányában - biztosítani.
13. A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

A 2019/1152 irányelv átültetését szolgálja a módosítás. Az egységes jogalkalmazói gyakorlat elősegítése érdekében a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelezettség közös bekezdésbe kerül a munkáltatói költségtérítéssel kapcsolatos kötelezettséggel. Az Mt. 51. § (2) bekezdés b) pontjában nevesített munkavégzéshez szükséges feltételekbe beletartoznak a munkáltató által a munkakör ellátásához elvárt speciális ismereteket biztosító képzések. Az irányelv elvárásai alapján a munkáltatóknak térítésmentesen kell biztosítaniuk a munkavállalók számára a feladataik elvégzéséhez szükséges összes olyan képzést, amelyeket az uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések előírnak. A munkakör ellátásához szükséges kötelező képzés szükséges és indokolt költsége a munkáltatót terheli, a képzés időtartama pedig a munkavállaló munkaidejébe beleszámít. Az irányelv alapján a munkáltató képzési kötelezettsége nem terjed ki a szakképzésre, továbbá szakképesítés megszerzésére, megújítására irányuló olyan képzésre, amelyre nem nemzeti jog vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót.

A hatályos szabályozás a munkaviszony teljesítésével összefüggésben felmerült indokolt költségek megtérítését írja elő a munkáltató számára. A módosítás nyomán a hatályos szabályozás kibővül a szükséges költségek megtérítésének kötelezettségével.

8. Az utasítás teljesítésének megtagadása

Az utasítás teljesítésének megtagadása

54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy 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.

A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló 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 munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától **eltérhet**, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

A munkavállaló a munkáltató utasításától **akkor térhet el**, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

A módosítás az (1) és (2) bekezdés közötti kodifikációs összhang megteremtését szolgálja. A munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadására irányuló szabályokat egységesen, mind a munkavállalót, mind a harmadik személyt érintően kiterjeszti az életet, testi épséget közvetlenül és súlyosan veszélyeztető utasításokra. A (3) bekezdésben szereplő módosítás a 2019/1152 irányelv átültetését szolgálja. Az irányelv 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. Habár az irányelv a nem kiszámítható munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítja a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkaidő-beosztás esetén a rendelkezésre állás megtagadásának jogát, a magyar munkajog hatálya alá tartozó valamennyi foglalkoztatási forma kiszámíthatónak minősül az irányelv fogalmi rendszerében, ezért a jogosultság minden munkavállalót megillet.

9. Az utasítás teljesítésének megtagadása

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,

keresőképtelensége,

b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,

a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, **valamint**

c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,

a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, **továbbá**

d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,

k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá

l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy

m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.

munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

(2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

(3) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban - az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül - kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3) Az (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

(4) Az (1) bekezdés j) és l) pontja szerinti esetben a 124. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(5) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Az (1) bekezdéshez: A módosítás kiegészíti a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit. A bírói jogalkalmazói gyakorlatra tekintettel a módosítás rögzíti az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában a keresőképtelenségen kívül azt az esetkört is, amikor a munkavállaló egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Az alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében különösen a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szabályait kell figyelembe venni. [Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja]

A (2) bekezdéshez: A javaslat változatlanul újra megállapítja az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontjában a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára való mentesülés esetét. [Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja] Beillesztésre kerül továbbá az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontjában a mentesülés új esete a 2019/1158 irányelv szerinti gondozói szabadságra vonatkozó szabályoknak való megfelelés céljából. A javaslat alapján mentesül a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ezzel összefüggésben figyelembe kell venni a gondozást végző munkavállaló fogalmát is, amelyet a módosítás az Mt. 294. §-ának módosításával az értelmező rendelkezések között határoz meg. [Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja]

A (3) bekezdéshez: A javaslat változatlanul újra megállapítja az Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontjában a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre mentesülés esetkörét. [Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontja]

A (4) bekezdéshez: A javaslat az Mt. 55. § (2) bekezdésében szabályozza változatlan tartalommal az örökbefogadásra tekintettel történő mentesülés esetén az igazolás és tájékoztatás feltételeit, az 55. §-ának újratagolása következtében. [Mt. 55. § (2) bekezdése] Ezen kívül a javaslat az Mt. 55. § (3) bekezdését illeszti

be a gondozói munkaidő-kedvezmény bevezetésével összefüggésben. Egyértelművé teszi, hogy a gondozói munkaidő-kedvezményt a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. Rendelkezik a gondozás jogcímén való távollét igazolásáról is. Eszerint a súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. [Mt. 55. § (3) bekezdése]

Az Mt. 55. § (4) bekezdése rögzíti továbbá, hogy a gondozói munkaidő-kedvezmény igénybevétele, valamint az örökbefogadás előkészítését célzó mentesülés vonatkozásában a szabadság kiadására (Mt. 124. §) vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak. [Mt. 55. § (4) bekezdés]

A Mt. 55. §-ának újratagolása következtében, továbbá a javaslat terminológiai pontosítással, azonban érdemi változás nélkül újra megállapítja az Mt. 55. § (5) bekezdésében, a munkavállalói kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt mentesülés esetkörét. Eszerint a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

10. A munkaszerződés módosítása

A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

58. § A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

59. § A munkáltató a 127-132. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

60. § (1) A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

61. § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló a munkaviszony első hat hónapját kivéve - az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.

A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(4) 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.

(5) A munkavállaló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6) A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdése szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

A módosítás a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba.

Az (1) bekezdéshez: A 2019/1152 irányelv szerint a biztonságosabb foglalkoztatási formákra való áttérést elő kell segíteni. A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy amennyiben az a munkáltatónál rendelkezésre áll, másik, kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formát kérmezzenek, valamint, hogy a munkáltatótól olyan indokolással ellátott írásos választ kapjanak, amely a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe veszi. A módosítás eredményeként a munkavállaló a munkaviszony első hat hónapját kivéve, kérheti a teljes munkaidős, vagy részmunkaidős foglalkoztatásra áttérést, távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatást, vagy határozatlan idejű álláshelyre való áthelyezést, amennyiben ilyen a munkáltató tájékoztatása szerint elérhető. A munkavállaló kérheti a munkaszerződés módosítását. Ekkor az (5)-(6) bekezdések szerint az írásbeli indokolási kötelezettség és a bíróság által a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlása csak akkor alkalmazandó, ha a munkaszerződés módosítására az (1) bekezdés a)-c) pontjai szerinti tárgykörökben kerül sor. [Mt. 61. § (2) bekezdése]

A (2) bekezdéshez: A 2019/1158 irányelv értelmében legalább a gyermek nyolcéves koráig biztosítani kell mindkét szülő számára a lehetőséget a rugalmas foglalkoztatás (munkahely, munkarend, részmunkaidő) kérelmezésére, továbbá az erre irányuló kérelem elutasítására írásban indokolással kerülhet sor. E kérelmezési jogosultságot a gondozást végző munkavállaló részére is biztosítani szükséges. Ezzel összhangban a módosítás alapján a 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. [Mt. 61. § (4) bekezdése] A munkavállaló indokolt kérelmére a munkáltató 15 napon belül köteles írásban válaszolni, amely jognyilatkozat jogellenes elutasítása vagy elmulasztása esetén a munkavállaló igényét harminc napon belül benyújtott keresettel érvényesítheti a bíróságon. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja. A munkavállaló rugalmas munkafeltételek alkalmazása iránti kérelmét írásban indokolni köteles, továbbá abban meg kell jelölnie a változtatás időpontját. A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozni köteles. Abban az esetben, ha a munkáltató elutasítja a kérelmet, úgy azt – az indokolásra vonatkozó, az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti szabályok szerint – indokolni köteles. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a

bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja. A munkavállaló kérelmének elutasítása esetén a bírósági eljárásban a munkaügyi vita keretein kívüli célszerűségi és méltányossági szempontok nem vizsgálhatóak, hanem csak az, hogy a munkáltató által közölt indokolás megfelel-e az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti valós, világos és okszerű indokolás követelményének.

11. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése

64. § (1) A munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel,
- b) felmondással,
- c) azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

(3) A munkáltató - a munkavállaló kérelmére - indokolási kötelesség hiányában is a (2) bekezdés szerint megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

- a) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény,
- b) az apasági szabadság,
- c) a szülői szabadság,
- d) a 128. § szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy
- e) a 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme

miatt került sor.

(4) A munkavállaló a (3) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

A módosítás a 2019/1158 irányelvben és a 2019/1152 irányelvben foglalt átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. A 2019/1152 irányelvben foglalt kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási forma igénylése miatt történő elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés esetén a munkavállalónak joga van kérni a kérelme elutasításának megfelelően megalapozott indoklását. A 2019/1158 irányelv értelmében védelem biztosítandó az irányelvben foglalt apasági, szülői vagy gondozói szabadság igénylése vagy igénybevétele vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére vonatkozó jog gyakorlása miatt történő elbocsátás és a munkavállalók elbocsátására irányuló bármiféle előkészület esetére. A munkáltató felmondása esetén főszabály szerint indokolási kötelezettség áll fenn, így ezekben az esetekben a szabályozás biztosítja a munkaviszony megszüntetésének munkáltató általi indokolását.

Azonban bizonyos esetekben (így a próbaidő időtartama alatt, a nyugdíjasnak minősülő munkavállaló, illetve a vezető állású munkavállaló esetében) a munkáltatót felmondása esetén nem terheli indokolási kötelezettség. Ez utóbbi esetkörökben is biztosítani szükséges tehát az irányelvekben foglalt védelmet. Az előzőekben foglaltak biztosítása érdekében a munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is megindokolja 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.

12. A felmondás

A felmondás

65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) az apasági szabadság,

a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

- d) a szülői szabadság,

a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

- e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és

- h) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés

a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap

tartama alatt.

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdés a) és g) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

A munkavállaló a (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

(6) A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.

A 2019/1158 irányelvre tekintettel a javaslat 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.

13. A csoportos létszámcsökkentés

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

71. § (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
- b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,
- c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja - figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra - harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

(2) Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az (1) bekezdésben meghatározott munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos vármegyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

Technikai módosítás a vármegyék átvezetése céljából.

14. Eljárás a munkaviszony megszüntetése kapcsán

Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

80. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

(2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

(3) A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott

- a) apasági szabadság, vagy

b) szülői szabadság

tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.

A 2019/1158 irányelvnek való megfelelés céljából a módosítás rögzíti a kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamára vonatkozó munkáltatói igazolás kiállításának feltételeit a munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor. A módosítás 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.

15. Eljárás a munkaviszony megszüntetése kapcsán

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

83. § (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése

aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,

ab) a joggal való visszaélés tilalmába,

ac) a 65. § (3) bekezdésébe, vagy

ad) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy

a 65. § (3) bekezdésébe,

c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

A 2019/1152 és a 2019/1158 irányelveknek való megfelelés érdekében kibővülnek a munkaviszony helyreállításának esetei egy esetkörrel, nevezetesen, ha a munkaviszony megszüntetése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött. A Kúria egyenlő bánásmód követelményének megsértése kapcsán kialakított gyakorlatával összhangban, ha a munkavállaló a joggal való visszaélés tárgyában is érvényesíti igényét, az ezzel kapcsolatos bizonyítási eljárás lefolytatására csak azt követően kerülhet sor, miután az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem volt igazolható. Az Mt. 7. §-át érintően a joggal való visszaélés kapcsán bevezetett módosítás következtében pedig a jövőben a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat formális jogellenességén túl vizsgálni kell azt is, hogy joggal való visszaélést is megvalósított-e a munkáltatói joggyakorlás. Az áttekinthetőség érdekében továbbá rendszerezetten tagolva újra megállapításra kerül a rendelkezés.

16. Munkaidőkeret

A munkaidőkeret

- 93. § (1)** A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.
- (2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.
- (3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.
- (4) A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A 2019/1152 irányelvből fakadó jogharmonizációs kötelezettségnek eleget téve indokolt a munkaidő-keretről szóló írásbeli tájékoztatás szabályainak kiegészítése. Az írásbeli tájékoztatásnak a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontja mellett ki kell terjednie a teljesítendő munkaidő tartamáról szóló tájékoztatásra is.

17. Munkaidő-beosztás szabályai

A munkaidő-beosztás szabályai

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

(2) A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(3) Kötetlen munkarend esetén

- a) a 93-112. §-ban, valamint
- b) a 134. § (1) bekezdés a)-b) pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

- a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,
- b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

Készítette: dr. Csonka László ügyvéd

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)-(4) bekezdése, a 94. §, a 95. § és a 99. § (7) bekezdése megfelelően irányadó.

Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)-(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó.

(3)

99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. A munkavállalót hátrány nem érheti, ha nem járul hozzá az e bekezdés szerinti megállapodás megkötéséhez, illetve a megállapodás felmondása esetén.

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja. A munkavállalót hátrány nem érheti, ha nem egyezik bele az e bekezdés szerinti megállapodás megkötésébe, illetve a megállapodás felmondása esetén.

A 2019/1152 irányelv alapján a munkaidő-beosztás szabályairól (munkarend) szóló tájékoztatás is a munkavállaló írásbeli tájékoztatójának eleme. A törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkavállalók tájékoztatása érdekében közzé tegye. E körben figyelemmel kell lenni a tájékoztatásra vonatkozó általános szabályokra

18. Napi pihenőidő

A napi pihenőidő

104. § (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos vagy
- d) az idényjellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonnégy óra.

(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.

A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.

A napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében. Abban az esetben, ha a munkavégzés napját követően a munkavállalót a munkáltató sem rendes, sem rendkívüli munkaidőben nem kötelezi munkavégzésre, a napi pihenőidő beosztása célját veszti, hiszen a munkavállaló számára a munkáltató egyéb jogcímen (például heti pihenőnap vagy pihenőidő) oszt be pihenőidőt.

19. Heti pihenőidő

A heti pihenőidő

106. § (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(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.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

A hatályos szabályozás azzal, hogy hetente megszakítás nélküli pihenőidőt kell beosztani, gyakorlatilag kizárja a heti pihenőidő alkalmazása esetén az egyenlőtlen munkaidő-beosztást. Indokolt a heti pihenőidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó szabályokat összhangba hozni a heti pihenőnapra vonatkozó Mt. 105. § (3) bekezdése szerinti rendelkezésekkel.

20. Munkavállalói csoportokra vonatkozó rendelkezések

Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

113. § (1) Rendkívüli munkaidő

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén nem rendelhető el.

a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

(2) Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

- a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
 - b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
 - c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.
- (3) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára nem osztható be.

Az (1) bekezdés a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés a) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be.

Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

114. § (1) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet.

A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(2) A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló 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.

A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(3) A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a (2) bekezdés szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet.

(4) Több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani.

(5) A fiatal munkavállaló számára

a) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,

legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

b) a munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint nem osztható be,

négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,

c) éjszakai munka nem osztható be,

d) legfeljebb egyheti munkaidőkeretet lehet elrendelni,

e) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és

f) legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.

legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.

A változás újra megállapítja az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezéseket, hogy azok szabályozási tárgykörönként világosan áttekinthetőek legyenek. Az Mt. a 113. § (1) bekezdésében rögzíti a rendkívüli munkaidő elrendelésének tilalmát. Ennek kapcsán pontosítja, hogy nem rendelhető el rendkívüli munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén tekintettel arra, hogy a hatályos jogban nem a munkaviszonyra vonatkozó szabály rögzíti az egészségkárosító kockázatokat, hanem azt a munkáltatónak kell megállapítania a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján.

A módosítás szerint az Mt. 113. § (2) bekezdésében törlésre kerül a készenlétre való utalás, mert önmagában a készenlét elrendelésének a rendkívüli munkaidő tilalma miatt nincs funkciója.

Az Mt. 113. § (3) bekezdésében pontosítva újra megállapításra kerül az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tilalma, ha a munkáltató a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdésétől, illetve a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdésétől eltérően osztja be. A módosítás pontosítva rendelkezik továbbá az Mt. 113. § (4) bekezdésében arról, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás, amely alapján a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően osztja be, csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be. Technikai jellegű módosítás. Az új szövegezés megtartja az éjszakai munka tilalmára vonatkozó korábbi rendelkezéseket. A munkavállaló a várandóssága megállapításától gyermeke harmadik életéve betöltéséig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke hároméves koráig továbbra se osztható be éjszakai munkára. [Mt. 113. § (5) bekezdése] Pontosítva újra megállapításra kerül továbbá az, hogy éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg. [Mt. 113. § (6) bekezdése] Az Mt. 114. §-a pontosítva újrafogalmazásra kerül. A javaslat újra megállapítja jogtechnikai jellegű és terminológiai pontosításokkal a fiatal munkavállalókra vonatkozó hatályos garanciákat. Emellett az Európai Szociális Kartával való összhang megteremtése érdekében garanciális változás, hogy a tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló 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. Továbbá a fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, illetve a 114. § (2) bekezdése szerinti munkavállaló beosztás szerinti 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. Pontosítja továbbá, hogy több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt kell összeszámítani.

21. Munkavállalói csoportokra vonatkozó rendelkezések

A szabadság

115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)-m) pontjában és (5) bekezdésében meghatározott
- h) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-l) pontban meghatározott tartama.

118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,

- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) 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, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

118/A. § (1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - a szabadság arányos része jár.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a 118. § (4) bekezdését kivéve - a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

A szabadság kiadása

122. § (1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(4a) A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

123. § (1) A szabadságot - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - az esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(4) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadását - az apasági szabadságot kivéve - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja,

a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - megszakíthatja,

a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(5a) A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá az (5) bekezdés a) pont szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.

(6) A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - meg kell váltani.

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

A 2019/1158 irányelvre tekintettel bevezetett módosításokhoz kapcsolódóan kiegészítésre kerül az Mt. 115. § (2) bekezdése, és így 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 kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, legfeljebb harminc napra szóló mentesülés tartama is. [Mt. 115. § (2) bekezdése]

Az irányelv értelmében az apának gyermek születése esetén tíz munkanap apasági szabadságot kell biztosítani. Erre tekintettel az Mt. 118. § (4) bekezdésében – korábban pótszabadságként – szabályozott ún. apasági szabadság biztosítja, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap időtartamban apasági szabadságra jogosult. Az apa akkor is jogosult az apasági szabadságra, ha a gyermek halva születik vagy meghal. Az apasági szabadság vonatkozásában a szabadságra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak a törvényben foglalt kivétellel. Továbbá az apasági szabadságot a jogosult kérésének

megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. Ha a munkavállaló bejelenti a munkáltatónak a törvényben meghatározott eseményt és kéri az apasági szabadság kiadását, akkor a munkáltató a kérelemnek megfelelően köteles azt biztosítani az Mt.-ben meghatározott feltételek szerint. [Mt. 118. § (4) bekezdés]

Az 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. Az irányelv 5. cikk (4) bekezdése lehetővé teszi továbbá, hogy a tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához kössék, amely nem haladhatja meg az egy évet. A módosítás erre figyelemmel a szülői szabadság igénybevétele feltételeként előírja, hogy a munkaviszonynak a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fenn kell állnia a munkáltatónál. Az egy év munkaviszony fennállásnak követelménye nem jogvesztő feltétel. Így, ha a gyermek születésének vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának időpontjában még nem állna fenn a munkaviszony egy éve a munkáltatónál, de később ez a követelmény teljesül, akkor igénybe veheti a munkavállaló a szülői szabadságot. Az igénybevétel szempontjából a 115. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni. [Mt. 118/A. §-a]

A javaslat különös rendelkezést állapít meg a szülői szabadság tekintetében a szabadság kiadásának szabályai között az Mt. 122. §-ában, azt új (3a) bekezdéssel egészíti ki. Eszerint 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 kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását elhalaszthatja, ennek indokát a munkavállalóval írásban közli. Ezzel a módosítás rögzíti, hogy milyen határidővel kérheti a munkavállaló a szülői szabadság kiadását a 2019/1158 irányelvben foglalt követelmények szerint. Továbbá biztosítja a munkáltató számára a szülői szabadság kiadásának elhalasztását legfeljebb hatvan nappal, ha a szülői szabadság kért időszakban való igénybevétele súlyosan megzavarná a munkáltató megfelelő működését. Az elhalasztás feltétele, hogy azt a munkáltató köteles írásban megindokolni és megjelölni a kiadás általa javasolt időpontját. [Mt. 122. § (3a) bekezdése]

Az (1) bekezdéshez: A 2019/1158 irányelv alapján a szülői szabadságot a munkavállalók jogosultak rugalmas módon igénybe venni. Erre tekintettel a javaslat speciális kivételt állapít meg a szabadság esedékesség évében történő kiadására vonatkozó szabály alól figyelemmel arra, hogy a szülői szabadság a gyermek születésétől hároméves koráig igénybe vehető. További kivétel vonatkozik az apasági szabadság kiadására, amely a törvényben foglaltak szerint a születést követő második hónap végéig vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig adható ki akkor is, ha e két hónap tartama áthúzódik a születés évét követő évre. [Mt. 123. (1) bekezdése]

A (2) bekezdéshez: A szülői szabadság szabályozásával összefüggésben új ponttal egészül ki az Mt. 123. § (5) bekezdése. A módosítás előírja, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a 122. § (2) és (3a) bekezdése szerinti esetben a szabadság munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását megtagadhatja. Ekkor a munkavállaló eldöntheti, hogy mikor kívánja igénybe venni a kiadni megtagadott szabadságot, vagyis a munkáltató nem jelölhet meg másik időpontot annak kiadására.

Ezen túl megállapításra kerülnek továbbra is azok az esetkörök, amikor a munkáltató működési körében bekövetkező ok alapján az éves fizetett szabadság kiadása időpontjára vonatkozóan munkáltatói intézkedésnek lehet helye. Az Mt. 123. § (5) bekezdés b) és d) pontjai a szülői szabadság esetében is irányadóak, míg a c) pont nem alkalmazandó sem a szülői, sem az apasági szabadság tekintetében. Ezen kívül az Mt. 123. § (5) bekezdés b) és d) pontjai az apasági szabadság tekintetében nem értelmezhetőek, az a) pontja pedig nem alkalmazandó. A módosítás megteremti az írásbeli indokolási kötelezettséget is a 2019/1158 irányelvvel való összhang biztosítása érdekében. A munkáltató köteles tehát az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban megindokolni. [Mt. 123. § (5) és (5a) bekezdése]

A család és a munka összehangolása érdekében különös érdek fűződik az apasági szabadság és a szülői szabadság természetben kiadásához. 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.

22. Díjazással kapcsolatos rendelkezések

Díjazás munkavégzés hiányában

146. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) és j) pontjában meghatározott esetben,

az 55. § (1) bekezdés c)-g) és j) pontjában, valamint az 55. § (2) bekezdésében meghatározott esetben,

c) az 55. § (1) bekezdés i) pontjában meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,

az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,

d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidő tartamára, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

e) az 54. § (3) bekezdésben, az 55. § (5) bekezdésében meghatározott esetben, és

f) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésre állás vagy munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(2) Az (1) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.

(3) A munkavállaló a betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százalékára jogosult.

ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(4) A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult.

A (3) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.

(5) A munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

(6) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.

147. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alpbér illeti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra jogosult, az (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti.

A munkavállalót a 146. § (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. Az irányelv értelmében az apasági szabadság idejére az apának legalább a betegség miatti távollét idejére járó ellátás összegének megfelelő összegű juttatásban kell részesülnie. A javaslat ennek érdekében a 146. §-ában szabályozza az apasági szabadságra járó díjazás szabályait, amely a 2019/1158 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 negyvennégy 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 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével. Ezen kívül az Mt. 146. § (2) bekezdésében a javaslat egyértelművé teszi az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának módosításával összefüggésben azt, hogy nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót, ha egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. [Mt. 146. §-a] A 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 munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alpbér illeti meg. Változatlan az a rendelkezés, amely szerint a munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra jogosult, az alpbérén felül bérpótlék is megilleti. A munkáltató tehát helytállni köteles a munkaszerződés alapján vállalt foglalkoztatási kötelezettsége megsértése esetére akkor is, ha a foglalkoztatási kötelezettségét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti vagy, ha a munkavállaló számára nem írja elő a rendelkezésre állási

kötelezettséget, illetve nem oszt be munkaidőt. Így mentesül a munkáltató az alpbér-fizetési kötelezettsége alól, ha a foglalkoztatás akadályja valamilyen külső elháríthatatlan ok.

23. Határozott idejű munkaviszony

A határozott idejű munkaviszony

192. § (1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. A 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.

(5) A legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén a próbaidő tartamát - a 45. § (5) bekezdése és az 50. § (4) bekezdése szerint meghatározott tartam figyelembevételével - arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

A 2019/1152 irányelv alapján a tizenkét hónapnál rövidebb időtartamra létesített határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a munkaviszony várható időtartamával és a munka jellegével. Az irányelv előírja, hogy sem a munkaerőpiacra belépést, sem az új munkakörre való áttérést nem kísérheti indokolatlanul hosszú ideig tartó bizonytalanság. Mivel a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása esetében az ismételt próbaidő kikötésének tilalma az irányelv által elvárt feltételek mellett nem vezethető le egyértelműen az Mt. 192. §-ából, a (4) bekezdés kiegészül az ismételt próbaidő-kikötés speciális tilalmával. Eszerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított vagy hat hónapon belül létesített munkaviszonyban, amennyiben az újabb munkaviszonyt azonos vagy hasonló munkakörre létesítették a felek. A módosítás szerinti új (5) bekezdés a legfeljebb egy évre létesített határozott idejű munkaviszony esetében az irányelvnek megfelelő arányos próbaidő kikötését írja elő, amely alkalmazásakor a 121. § (2) bekezdésére figyelemmel kell lenni (töredéknap-számítás).

24. Határozott idejű munkaviszony

Munkavégzés behívás alapján

193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) A munkáltató a beosztás szerinti munkaidő kezdő és befejező időpontját legalább hetvenkét órával korábban közli a munkavállalóval.

A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

A 2019/1152 irányelv a behíváson alapuló munkavégzés esetében, amelyben nincs lehetőség egy meghatározott, kiszámítható munkaidő-beosztás rögzítésére, előírja a munkavégzés kezdete előtti minimális értesítési időszakról szóló tájékoztatást. A behíváson alapuló atipikus munkaviszony esetén a munkáltató nem mentesül az általános tájékoztatási kötelezettség alól [46. § (1) bekezdése], a beosztás szerinti napi munkaidő kezdő és befejező időpontjáról legalább hetvenkét órával korábban értesíteni köteles a munkavállalót.

25. Köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályok

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint 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.

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.

205. § (1) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása

a) a felmondási idő 69. § (1)-(2) bekezdésében és (4)-(5) bekezdésében, valamint

b) a végkielégítés 77. §-ban

meghatározott szabályaitól nem térhet el.

(2) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban

a) a 69. § (3) bekezdése nem alkalmazható,

b) a 86. § (3) bekezdésétől nem lehet eltérni.

(2a) 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) a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor,

- b) a korábbi munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köztulajdonban állónak minősült, és**
c) a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követően került sor.

(3) A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő - az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve - nem írható elő.

A módosítás bővíti a köztulajdonban álló munkáltatók körét. Az újonnan e körbe kerülő munkáltatók működésének közösségi célja, finanszírozása érdemben azonos a korábbi rendelkezés szerinti munkáltatói körrel, azonban az időközben történt jogszabályi változások, különösen az Mt. személyi hatályának bővülése indokoltá tették a rendelkezés kiegészítését a munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervvel, valamint a közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott munkáltatóval. A módosítás nyomán – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – e munkáltatókkal fennálló munkaviszonyokban is alkalmazandók az Mt. 205-207. §-ának szabályai azzal, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdésének módosított átmeneti rendelkezése alapján a Mt. vagy a Módtv. szabályait a hatálybalépését követően megkötött kollektív szerződésre vagy munkaszerződésre kell alkalmazni.

Azok a csoporton belüli munkaerő-mozgások, amikor a munkavállaló nem a munkáltató személyében bekövetkező változással kerülnek átadásra, alapvetően kétfélek lehetnek: a) munkáltatói kezdeményezésre, csoportérdekből 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 – szintén köztulajdonban álló – munkáltatónál megszerzett „szolgálati idejét” a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó jogosultsági idő szempontjából. Mindez egyrészt a munkavállaló 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. Záró rendelkezések

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

294. § (1) E törvény alkalmazásában

- a) fiatal munkavállaló:** a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló,
b) hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa,
c) gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák,
 gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,

d) kötelező orvosi vizsgálat: az az orvosi vizsgálat, amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is,

e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3) és (4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a munkavédelemről szóló törvény szerinti munkavédelmi képviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője,

munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3)-(4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője.

f) munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás,

g) nyugdíjas munkavállaló, aki

ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

gd) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg)

rokkantsági ellátásban részesül,

h) fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,

szülő:

ha) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,

hb) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,

hc) a gyám,

hd) a nevelőszülő és a helyettes szülő,

i) gyermekét egyedül nevelő munkavállaló: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa.

j) levonásmentes munkabérrész: a bírósági végrehajtásról szóló jogszabály alapján teljesíthető levonások után fennmaradó munkabérrész.

k) három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló: aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel

ka) családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy

kb) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül.

l) megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján

la) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

lb) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

lc) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

ld) rokkantsági ellátásban részesül.

m) apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező

ma) apai jogállású férfi, vagy

mb) örökbefogadó férfi,

n) gondozást végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt

na) súlyos egészségi okból, és

nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló

hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.

(2) A munkavállaló akkor részesül az (1) bekezdés g) pont gb) vagy gc) alpontja szerinti ellátásban, ha az ellátást jogerősen megállapították.

295. § (1) Ha a külföldi munkáltató - harmadik személlyel kötött szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás alapján - a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a munkaviszonyra

Ha a külföldi munkáltató - harmadik személlyel kötött megállapodás alapján - a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a **(4) bekezdésben foglalt kivétellel a munkaviszonyra**

a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,

b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,

c) a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege,

d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214-222. §-ban meghatározott feltételei,

e) a munkavédelmi feltételek,

f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei,

a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, **továbbá**

g) az egyenlő bánásmód követelménye

h) a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei, **valamint**

a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei,

i) Magyarország területén ideiglenesen foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés mértéke

tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú, **illetve az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú** kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.

tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.

(2) Az (1) bekezdést alkalmazni kell abban az esetben is, ha a foglalkoztatásra a külföldi munkáltató vagy olyan munkáltató magyarországi telephelyén kerül sor, amely azonos cégcsoportba tartozik a külföldi munkáltatóval.

(3) Az (1) bekezdés c) pontjának alkalmazásában a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás fogalmán a 136-153. §-ban meghatározott díjazást kell érteni. Nem kell a díjazásba beszámítani a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekbe történő befizetést, valamint a munkavállalónak nyújtott olyan díjazást, amely nem képezi a személyi jövedelemadó alapját.

(4)

Az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni.

(5) Ha az (1) bekezdés szerinti kiküldetés időtartama meghaladja a tizenkét hónapot, a munkaviszonyra e törvény rendelkezéseit - a (7) bekezdésben foglaltak kivételével - megfelelően alkalmazni kell.

(6) Az (5) bekezdésben hivatkozott tizenkét hónapos időtartam további hat hónappal meghosszabbodik a külföldi munkáltató foglalkoztatás-felügyeleti hatóság részére benyújtott, indokolással ellátott bejelentése esetén.

Az (5) bekezdés szerinti időtartam további hat hónappal meghosszabbodik a külföldi munkáltató foglalkoztatás-felügyeleti hatóság részére benyújtott, indokolással ellátott bejelentése esetén.

(7) A tizenkét hónapot meghaladó kiküldetés esetén

a) a VII. fejezet,

b) a X. fejezet,

c) a 228. §, valamint

d) a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjrendszerekre vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatóak.

(8) Ha a külföldi munkáltató a munkavállalót Magyarország területén adott munkahelyen végzett feladatot ellátó másik munkavállalóval helyettesíti (felváltó kiküldetés), a kiküldetés időtartama a felváltó kiküldetésben érintett munkavállalók összesített kiküldetési időtartamával egyezik meg. Az adott munkahelyen végzett feladat meghatározásához a nyújtandó szolgáltatás jellegét, az elvégzendő feladatot és a munkavégzés helyét kell figyelembe venni.

(9) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.

Az (1)-(4) bekezdés rendelkezéseit nem kell alkalmazni, ha az (1) bekezdésben meghatározott feltételek tekintetében a munkaviszonyra egyébként irányadó jog a munkavállalóra kedvezőbb.

296. § (1) A 295. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében.

(2) A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés b)-c) pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot.

(3) A (2) bekezdés nem alkalmazható az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében kiküldött vagy kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására.

A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés b)-c) pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 295. § (4) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére kerül sor.

297. § (1) A szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót a 295. §-ban foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről. Amennyiben a 215. § (1) bekezdés a) pont szerinti kölcsönbeadó a munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében Magyarország területén munkavégzésre ideiglenesen átengedi, a kölcsönvevő köteles tájékoztatni a kölcsönbeadót a munkafeltételek és a díjazás tekintetében alkalmazandó foglalkoztatási feltételekről. A tájékoztatás elmulasztása esetén a jogosult készfizető kezesként felel a munkavállaló 295. §-ban meghatározott követeléseieért.

(2) Ha a jogosult tudott vagy kellő gondosság mellett tudnia kellett arról, hogy a külföldi munkáltató munkabér és járulékfizetési kötelezettségének a munkavállaló foglalkoztatása során nem tett eleget, a külföldi munkáltatóval egyetemlegesen felel a külföldi munkáltatót terhelő munkabér és járuléki megfizetéséért.

(3) A jogosult köteles - a 295. § rendelkezéseiben foglaltak ellenőrizhetősége érdekében - gondoskodni arról, hogy a kiküldött munkavállalók

- a) munkaszerződése vagy azzal egyenértékű egyéb okirata,
- b) munkaidő-nyilvántartása, valamint
- c) a munkabér kifizetésére vonatkozó iratainak papíralapú vagy elektronikus másolata

a kiküldetés teljes időtartama alatt a munkavégzés helyén, valamint annak befejezését követő 3 évig a munkáltató székhelyén vagy telephelyén hozzáférhető és ellenőrizhető legyen.

(4) A külföldi munkáltató a kijelölt hatóságként eljáró foglalkoztatás-felügyeleti hatósággal való kapcsolattartásért, valamint a (3) bekezdés szerinti dokumentumok küldéséért és átvételéért felelős személyt jelöl ki. A külföldi munkáltató a megbízott személyéről, valamint a megbízott személyében bekövetkezett változásról haladéktalanul tájékoztatja a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságot.

(5) A külföldi munkáltató - ha az nem azonos a (4) bekezdés szerinti megbízottal - olyan kapcsolattartó személyt jelöl ki, akin keresztül a szociális partnerek kollektív tárgyalások folytatása céljából, a szolgáltatásnyújtás ideje alatt a szolgáltatóval kapcsolatba léphetnek.

(6) Ha az (5) bekezdés alapján kijelölt személy nem tartózkodik állandó jelleggel Magyarországon, csak olyan személy jelölhető ki megbízottként, aki ésszerű és indokolt kérés esetén rendelkezésre áll.

298. § (1) E törvény - a (2) bekezdés szerinti kivétellel - 2012. július 1. napján lép hatályba.

(2) E törvény

- a) 53. §-a,
- b) 115-131. §-a,
- c) 133. §-a,
- d) 148-152. §-a

2013. január 1. napján lép hatályba.

(3) Az e törvényhez kapcsolódó módosító és átmeneti rendelkezésekről önálló törvény rendelkezik, amellyel összhangban kell e törvény rendelkezéseit alkalmazni.

(4) Törvény - ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel - e törvény rendelkezéseitől eltérhet.

(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak és minősített kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó és a minősített kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, a kölcsönzöttek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő, továbbá meghatározza a tevékenység végzésétől történő eltiltás részletes feltételeit.

Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak és minősített kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó és a minősített kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, a kölcsönzöttek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.

(6) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy a törvény alapján rendeletben részletesen szabályozza a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott tartós külszolgálatot teljesítő munkavállalók külföldi munkavégzésének sajátos szabályait, valamint alapellátmányának, illetve a központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ideiglenes külföldi kiküldetésen lévő munkavállalók napidíjának összegét és azok kifizetésének szabályait.

(7) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére és az apasági szabadsággal összefüggő díjazás, költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevételére, valamint a pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

(8) E törvény más jogszabályban alkalmazandó rövid megjelölése: Mt.

Az (1) bekezdéshez: A módosítás egyértelművé teszi a gyermek fogalmának pontosításával azt, hogy a Ptk. 2022. január 1-jétől hatályos szabályai szerint az ún. váltott gondoskodás keretében felváltva nevelt és gondozott gyermek is az Mt. alkalmazásában a gyermek fogalma alá tartozik. A Ptk.-ban a 2022. január 1-jétől hatályos módosítás nevesíti a gyakorlatban eddig is érvényesülő megoldást, az ún. váltott gondoskodást, mint a közös szülői felügyelet gyakorlásának egyik módját (Ptk. 4:164. § (1) bekezdése). A váltott gondoskodás esetében a különélő szülők a szülői felügyeleti jogot közösen gyakorolják, és a gyermeket felváltva gondozzák, nevelik azonos időtartamban saját háztartásukban. Erre tekintettel a gyermek fogalma magában foglalja a felváltva nevelt és gondozott gyermeket is, a Ptk. 4:164. § (1) bekezdés második mondata szerinti szülői felügyeleti jog közös gyakorlásakor. A gyermek fogalmának értelmezésekor a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Cst.) szabályainak megfelelő alkalmazásával, a Cst. 7. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott személy tekinthető szülőnek a különélő szülők esetében is. Mindazonáltal figyelembe kell venni, hogy például a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságra való jogosultság tekintetében a gyermek fogalma az elsődleges, és abból levezethetően a Cst. szabályai szerint határozható meg, hogy ki minősül szülőnek. [Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontja]

A (2) bekezdéshez: 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. A módosítás célja, hogy a munkavédelmi képviselő számára is biztosítsa ezen igény érvényesítését. [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja]

A (3) bekezdéshez: A fogyatékos gyermek fogalma technikailag új pontban kerül szabályozásra az Mt. 294. § (1) bekezdés h) pontjában. Változatlan tartalommal fogyatékos gyermek az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra. Azonban az Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott gyermek fogalmára tekintettel, különélő szülők esetében a felváltva nevelt és gondozott fogyatékos gyermekekre is kiterjed a h) pont hatálya, a Ptk. 4:164. § (1) bekezdés második mondata szerinti szülői felügyeleti jog közös gyakorlásakor. [Mt. 294. § (1) bekezdés h) pontja]

A (4) bekezdéshez: A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba.

Az Mt. alkalmazásában apának minősül a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy a szülői felügyelettel rendelkező örökbefogadó férfi. Az apasági szabadság esetében az apa családi állapota nem bír jelentőséggel, így az apasági szabadság annak az apának is jár, aki nem házas, illetve aki elvált. Továbbá az apa fogalma alkalmazásával az apasági szabadságra való jogosultság meghatározása során az egy háztartásban történő nevelés nem feltétel, így az az apa is jogosult igénybe venni az apasági szabadságot, aki nem él a gyermekkel közös háztartásban. A Ptk. alapján a szülők a szülői felügyeleti jogot akkor is közösen gyakorolják főszabály szerint, ha nem élnek együtt, mindaddig, amíg ellentétesen nem állapodnak meg vagy a bíróság máshogy dönt. A szülői felügyelet általában az anyai, illetve apai pozícióra tekintettel a törvény erejénél fogva automatikusan jön létre, illeti meg a szülőket. Rendszerint az apai jogállásból jön létre, de hatósági aktussal örökbefogadással is létrejöhet. A szülői felügyelet megszüntetéséhez bírósági döntésre van szükség. [Mt. 294. § (1) bekezdés m) pontja]

A 2019/1158 irányelvvel való összhang megteremtése érdekében a módosítás meghatározza az Mt. értelmező rendelkezései között a gondozást végző munkavállaló fogalmát. Erre tekintettel a gondozói munkaidő-kedvezményre akkor jogosult a munkavállaló, ha a hozzátartozóját vagy a vele közös háztartásban élő személyt személyesen gondozza vagy nyújt számára támogatást. Ennek konjunktív feltétele az, hogy a kezelőorvos igazolja a súlyos egészségi ok fennállását és azt, hogy jelentős gondozásra vagy támogatásra szorul az érintett hozzátartozó, illetve személy. [Mt. 294. § (1) bekezdés n) pontja]

Az (1) bekezdéshez: A jogtechnikai jellegű módosítás célja, hogy megteremtse az összhangot a 96/71/EK irányelvvel.

Ennek érdekében az Mt. 295. § (1) bekezdésben a módosítás pontosítja azt, hogy szolgáltatás nyújtására irányulhat a megállapodás a külföldi munkáltató és a harmadik személy között. Továbbá az irányelv 3. cikk (8) bekezdés második és harmadik korábbi albekezdését módosította a 2018/957/EU irányelv, és a hatályos irányelv már lehetővé teszi azt, hogy a kollektív szerződéseket általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer mellett azok kiegészítéseként a tagállamok döntése szerint adott földrajzi területen az érintett szakmába vagy iparágba tartozó vállalkozásra, illetve a legrepresentatívabb munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek által nemzeti szinten kötött, az egész ország területén alkalmazandó kollektív szerződések is rendelkezhessenek az Irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti minimum-követelményekről. Ezáltal az irányelv korábbi szabályozásához képest a 2018/957/EU irányelv kibővítette általános hatállyal a kiterjesztett hatályú kollektív szerződések mellett, az ágazati vagy országos lefedettségű kollektív szerződések alkalmazhatóságát, a tagállamok döntése szerint. Ezen kívül változás, hogy már nemcsak az építőiparban, hanem minden egyéb ágazatban is lehetséges a kollektív szerződésben történő szabályozás. Azaz az irányelv korábbi 3. cikk (1) bekezdés bevezető mondatában meghatározott speciális kivételt az építőiparra vonatkozóan a 2018/957/EU irányelv megszüntette. Így az irányelvvel való összhang érdekében, amely már nem

írja elő azt, hogy az ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződések csak az építőipari tevékenységekre vonatkozhatnak, a módosítás általánosságban biztosítja az ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződések alkalmazhatóságát. Erre tekintettel a módosítás összhangba hozza az Mt. 295. § (1) bekezdését az Irányelvvel. Törlésre kerül tehát „a (4) bekezdésben foglalt kivétellel” szövegrész, valamint a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú, illetve az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket is figyelembe kell venni az Mt. 295. § (1) bekezdése alkalmazásában. Ezen kívül a módosítás hatályon kívül helyezi az Mt. 295. § (4) bekezdését. A módosítás ezzel biztosítja, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés mellett az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő kollektív szerződés is alkalmazható lehet bármelyik ágazatban. [Mt. 295. § (1) bekezdése] A (2) bekezdéshez: A módosítás célja a jelenlegi szabály pontosítása annak érdekében, hogy egyértelművé váljon, hogy az Mt. 295. § (5) bekezdésében hivatkozott tizenkét hónapos kiküldetési időtartam hosszabbodik meg további hat hónappal a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság részére benyújtott indokolással ellátott bejelentés esetén, összhangban 2018/957/EU irányelvének rendelkezéseivel. [Mt. 295. § (6) bekezdése]

A jogtechnikai jellegű módosítás célja, hogy megteremtse az összhangot a 96/71/EK irányelvvel. Az irányelv 2018. évi módosítása az irányelv mellékletét változatlan tartalommal fenntartotta. Ebből következően az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalók esetében alkalmazandó nyolc napos kivétel az építőipari tevékenységek keretében foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában nem alkalmazható, az irányelv e rendelkezése szerinti alkivételt a tagállamok továbbra is kötelesek alkalmazni. Vagyis az építőiparban alkalmazandó az irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti összes minimum-követelmény, kivétel nélkül, a kiküldetés tartamától függetlenül. Erre tekintettel a módosítás pontosítja az Mt. 296. § (2) bekezdését, és beilleszti az Mt. 296. § (3) bekezdését, amely rögzíti az irányelv szerinti alkivételt az irányelv mellékletében felsorolt építőipari tevékenységek kapcsán. [Mt. 296. § (2) és (3) bekezdése] Felhatalmazó rendelkezés. A módosítás lehetővé teszi, hogy az apasági szabadság igénybevételére, az arra járó díjazás és a munkáltatói költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat a jogalkotó kormányrendeletben állapítsa meg.