

# Az Mt. 2023. január 1-jei módosítása



Előadó:

Dr. Bujtor Gyula LLM.

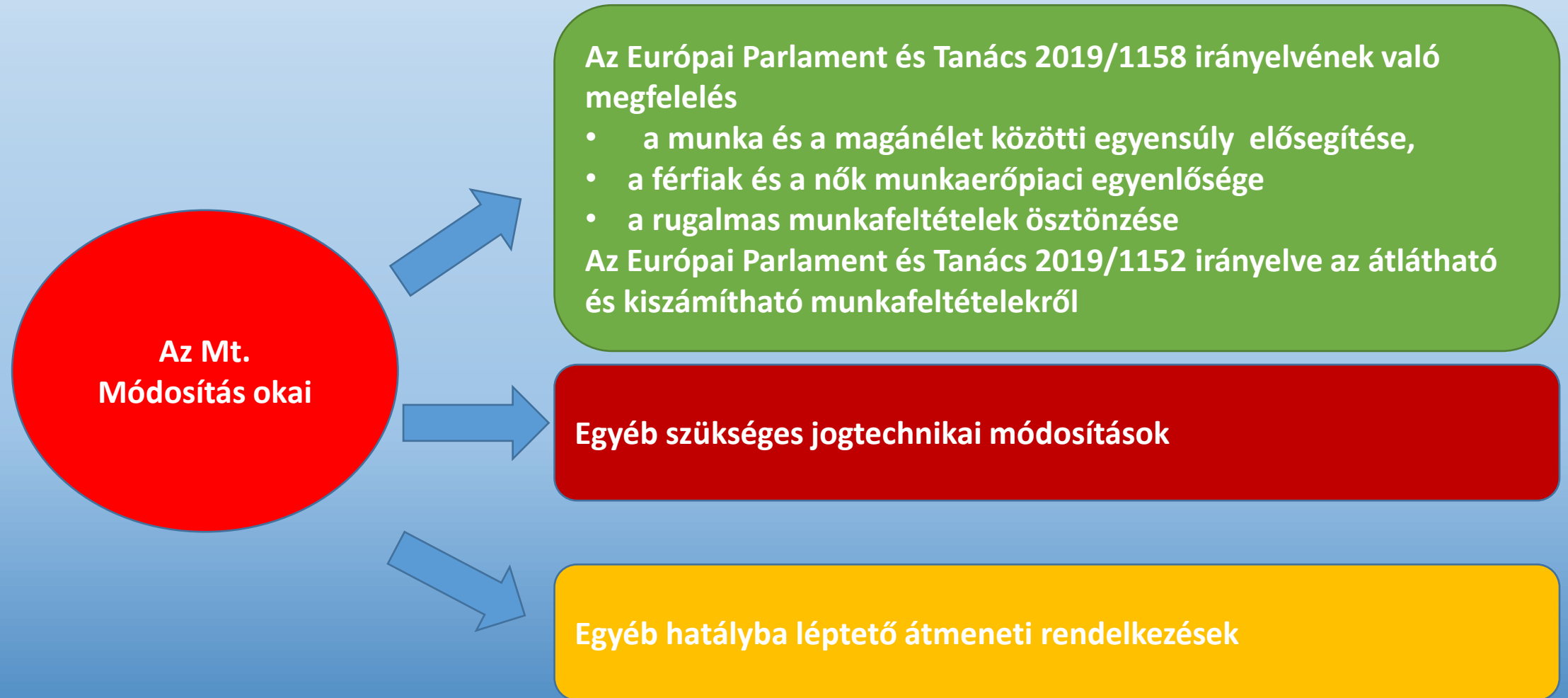
Munkajogi szakjogász, munkavédelmi és  
adatvédelmi tanácsadó

E-mail: *bujtorgyula@citromail.hu*

# A T/1845. számú törvényjavaslat

2022. november 2-án benyújtották az „Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról” szóló T/1845. számú törvényjavaslatot. A Kormány ezzel a 2022 augusztusa óta át nem vett EU-irányelvekben foglaltakat kívánja a Munka Törvénykönyvébe átültetni, de ezen felül is több új szabállyal bővíti, amelynek eredményeképpen jelentősen változik a Munka Törvénykönyve is.

# Az Mt. Módosítás



# A joggal való visszaélés tilalma

Hatályos

- **7. §<sup>\*</sup> (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.

2023. Január 1-től

- 7.§ (3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított **munkajogi igény** érvényesítése esetén:
- a) **az igény érvényesítője bizonyíthatja** a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és hátrányt,
- b) **a jog gyakorlója bizonyítja**, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány közötti okozati összefüggés nem áll fenn.

# A joggal való visszaélés

A joggal való visszaélés alapelveinek alkalmazása során valamely alanyi jog gyakorlása általában jogszerű, azonban az adott eset körülményei folytán a helyzet visszaélésszerű. Joggal való visszaélés esetén a jogellenes magatartás kiinduló pontja valamilyen alanyi jog. Az alanyi jog alatt a polgári jogi jogviszonyokban a jogalany tárgyi jogból, vagyis a jogszabályokból eredő, azok által „meghatározott, biztosított és védett” jogosultsága értendő. A jogosultságot a jogszabály keletkezteti, és egyúttal körvonalazza a konkrét esetben történő gyakorolhatóságának határait is.

A joggal való visszaélés lényegében a rendeltetésellenes joggyakorlás egyik esete. Az különbözteti meg a rendeltetésellenes joggyakorlástól, hogy a joggal visszaélő azért lép ki a rendeltetésszerű joggyakorlás keretei közül, hogy ezáltal másnak – a társadalomnak vagy az egyéneknek – jogait indokolatlanul sértse. Az is visszaélhet a jogával, aki nem kifejezetten visszaélési céllal cselekedett, és az is, aki nincs is tudatában a visszaélésnek.

# A joggal való visszaélés egyes esetei

Pl.:

- fegyelmi jogkör gyakorlására vonatkozó munkáltatói jog,
- a munkáltató ellenőrzési joga,
- a vétkesen kötelezettséget szegő munkavállalóval szemben kollektív szerződésen alapuló egyéb jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó munkáltatói jog,
- jutalomkeret szétosztására vonatkozó munkáltatói jog,
- vezetői megbízás visszavonására vonatkozó munkáltatói jog,
- munkáltatói utasítási jog,
- szakszervezeti választott tisztségviselőt megillető munkaidő-kedvezményre vonatkozó jog.

# Határidő

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

A 61. § (6) bekezdésében, a 64. § (4) bekezdésében és a 78. § (2) bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.”

# Munkaszerződés

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 45. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

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

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

**A hatályos szabály:**

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

(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.—\*



# Írásos tájékoztatás a munkafeltételekről

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 46. és 47. §-a helyébe a következő rendelkezések lépnek:

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

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkahelyről,
- 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. §)

# Írásos tájékoztatás a munkafeltételekről

- f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- 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

# Nem kell tájékoztatás

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

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

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

(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**.

# Utasítás megtagadása

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 54. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:  
„54. § (1) A munkavállaló **köteles megtagadni** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy 48 életét, testi épségét, 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.

(3) A munkavállaló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – 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.”

# Mentesülés a munkavégzés alól

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól) „a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,”

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés k) és l) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek: (A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)

k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,  
l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdése a következő m) ponttal egészül ki:  
„m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.”

**A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:**

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

**A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61. §-a a következő (4)–(6) bekezdéssel egészül ki:**

**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) bekezdés szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.**

# Indokolási kötelezettség

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 64. §-a a következő (3) és (4) bekezdéssel egészül ki:

(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 I) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény,
- b) az apasági szabadság,
- c) a szülői szabadság,
- d) a 128. §-a 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.”

# Új felmondási tilalmak

65.§ (3) A munkáltató felmondással **nem szüntetheti meg a munkaviszonyt**

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) **az apasági szabadság,**
- d) **a szülői szabadság,**
- 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) pont szerinti mentesülés tartama alatt.**



**A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 96. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:**

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

**A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 104. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:**

„(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.

106. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a) a megszakítás nélküli, b) a több műszakos, c) az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.”

# Rendkívüli munkaidő elrendelése

## „113. § (1) Rendkívüli munkaidő

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

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

(3) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára **nem osztható be.**

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

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

## Apasági szabadság

118. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(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.”

A módosítás lehetővé teszi, hogy a gyermek születése esetén az apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat a jogalkotó kormányrendeletben állapítsa meg. [Iasz. 135. § (2a) bekezdése]

# Szülői szabadság és igénybevétele

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

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően **egy éve fennálljon**. Az igénybevétel szempontjából a 115. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni.”

122. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) A munkáltató – a (2)-(3) bekezdéstől eltérően – 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 – legfeljebb hatvan nappal – **elhalaszthatja**, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a munkavállalóval írásban közli.”

# Szabadság kiadása

123. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(1) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni.”

123. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

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

- a) a 122. § (2) és (3a) bekezdés szerinti esetben a szabadság munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását megtagadhatja,
- b) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- c) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- d) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”

# Kivételesen fontos gazdasági érdek

Eszerint kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.

A rendes szabadság esedékesség évében nem teljes mértékben történő kiadása esetén a munkáltató nem hivatkozhat a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdek fennállására, ha az esedékesség évéből még fennmaradó időtartamban a rendes szabadságot a működési körét érintő ok következményei, orvoslása mellett a gazdasági érdeke sérelme nélkül kiadhatta volna.

Az idény- vagy szezonális jellegű munkatorlódás (például a karácsonyi ünnepek körüli időszak a vendéglátásban és a kereskedelemben) önmagában nem alapozza meg a szabadság kiadásának átvitelét, hiszen előre látható, és arra fel lehet készülni, adott esetben a munkaidőkeret alkalmazásával, pihenőnapok összevont kiadásával, rendkívüli munkavégzés elrendelésével és a szabadságolási terv megfelelő alkalmazásával.

## A munkáltató működését közvetlenül és súlyosan érintő ok

- A szabadság kiadásának elhalasztására sor kerülhet még a munkáltató működését közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt is.

Különösen a baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetve elhárítása érdekében szükséges.

# Állásidő, bérfizetés módja

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.”

158. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép: „(1) A munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni. A felek írásbeli megállapodása esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni.”



# Határozott idejű munkaviszony és próbaidő

192. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(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.”

192. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki: „(5) A próbaidő tartamát legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén – a 45. § (5) bekezdés és az 50. § (4) bekezdés szerint meghatározott tartam figyelembevételével – arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.



# Köszönöm megtisztelő figyelmüket!

Munkajogi szakjogász, munkavédelmi és  
adatvédelmi tanácsadó

E-mail: [bujtorgyula@citromail.hu](mailto:bujtorgyula@citromail.hu)