



Új év, módosuló munkajogi szabályok - emlékeztető hírlevél

A tavaly decemberi termékeny jogalkotó munka eredményeképpen 2023. január 1-jei hatállyal módosult a Munka Törvénykönyve, illetve számos egyéb jogszabály is a munkajog területén, elsősorban a vonatkozó uniós irányelvek átültetése érdekében. Jelen hírlevelünkben összefoglaljuk a vállalati szempontból fontosabbnak ítélt változások lényegét.

Apasági szabadság

Az apa (apának minősül a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy a szülői felügyelettel rendelkező örökbefogadó férfi is) munkavállalónak gyermeke születése esetén az eddigi 5 helyett 10 munkanap apasági szabadságot kell biztosítani a gyermeke születését (vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását) követő 2. hónap végéig. Az apasági szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadság első öt munkanapig terjedő tartamára a munkavállalót távolléti díj, hattól tíz munkanapig terjedő tartamára azonban már csak a távolléti díj 40 százaléka illeti meg.

Szülői szabadság

A munkavállalót gyermeke hároméves koráig 44 munkanap szülői szabadság illeti meg, a kérésének megfelelő időpontban. A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon. A szülői szabadság tartamára a távolléti díj 10 százaléka illeti meg a munkavállalót, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett gyermekgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

Sem a szülői szabadságot, sem az apasági szabadságot nem kell az esedékesség évében kiadni, nem lehet pénzben megváltani (a munkaviszony megszüntetésekor sem), egyik sem arányosítható a munkaviszony évközbeni kezdetére tekintettel, illetve mindkettő (kiadott, illetve fennmaradó) tartamáról igazolást kell adnia a munkáltatónak a munkaviszony megszűnésekor. A szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül az apasági és a szülői szabadság is.

A kiadott szabadság módosításának és megszakításának újabb korlátai

Eddig a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatta, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatta. Az új szabályok értelmében ilyen okból:

- ▶ mindkettő csak úgy tehető meg, ha a munkáltató az intézkedését írásban indokolja;
- ▶ a szabadság közölt időpontjának módosítása helyett csak annak legfeljebb hatvan nappal való elhalasztására van mód, továbbá a kiadás munkáltató által javasolt időpontját egyidejűleg közölni kell a munkavállalóval;
- ▶ egyik sem lehetséges apasági szabadság esetén, szülői szabadság esetén pedig a szabadság megszakítása nem lehetséges.



A munkavégzés és rendelkezésre állás alóli mentesülés újabb esetei

A munkavállaló munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól mentesül akkor is, ha

- ▶ nem keresőképtelen, de 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);
- ▶ személyes gondozást kell nyújtania a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek, évente legfeljebb öt munkanapra (amely időtartam munkában töltött időnek minősül a szabadságra való jogosultság szempontjából); amelyet (mint gondozói munkaidő-kedvezményt) a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni (a súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja).

Munkaszerződés-módosítás

A munkaviszony első hat hónapját kivéve – a munkavállaló kérheti

- ▶ a teljes munkaidős, vagy részmunkaidős foglalkoztatásra áttérést, távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatást, vagy határozatlan idejű álláshelyre való áthelyezést (és ennek érdekében munkaszerződése módosítását), amennyiben ilyen a munkáltató tájékoztatása szerint elérhető;
- ▶ gyermeke nyolcéves koráig (vagy ha gondozást végző munkavállaló) a munkavégzési hely és a munkarend módosítását, továbbá a távmunkavégzés keretében, illetve a részmunkaidőben való foglalkoztatását,

írásban, indokolva, megjelölve a változtatás időpontját. Ha a munkáltató e kérelmet elutasítja, 15 napon belül köteles írásban válaszolni, az elutasítás valós, okszerű okát világosan kifejtve. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a munkavállaló 30 napon belül benyújtott keresettel kérheti a bíróságtól, hogy a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja. E szabályoktól kollektív szerződés sem térhet el a munkavállaló hátrányára.

Kiegészülő felmondási szabályok

A felmondási szabályok is kiegészültek:

- ▶ A felmondási tilalmak esetei gazdagodtak az apasági szabadsággal, a szülői szabadsággal, és a gondozói munkaidő-kedvezménnyel.
- ▶ Ha a munkáltató a munkaviszonyt indokolási kötelezettség nélkül szünteti meg, a munkavállaló jognyilatkozat közlésétől számított 15 napon belül írásban kérheti a jognyilatkozat megindokolását arra hivatkozással, hogy a munkaviszony megszüntetésére a gondozói munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság igénybevétele, a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, a rugalmas munkafeltételek kérelmezése, illetve a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló kérelme miatt került sor. Ekkor a munkáltató a kérelem kézhezvételétől számított 15 napon belül írásban közölni köteles a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozat indokolását, amely meg kell feleljen a valós, világos és okszerű indokolás követelményének.
- ▶ A rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló az Mt. fogalomrendszere szerint nem minősül nyugdíjasnak, tehát rá - a jogegyenlőség biztosítása érdekében - a felmondás és végkielégítés szempontjából az általános szabályok vonatkoznak.

Határidő számítása

A tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú felmondást, az indokolás nélküli munkáltatói felmondásra a munkavállaló kérelmére adott munkáltatói indokolást, továbbá a (munkavégzés helye, a munkarend, a távmunkavégzés vagy részmunkaidőben való foglalkoztatás tekintetében) a munkaszerződés módosítására irányuló munkavállalói kérelemre adott munkavállaló indokolást tartalmazó jognyilatkozatot.

Jóllehet eddig a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a naptár volt az irányadó, az új szabály szerint az ilyen időtartam alatt (pl. próbaidő) a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az időtartam utolsó napján postára adják.



Kibővült tájékoztatási kötelezettség, rövidebb a határidő

A munkáltató tájékoztatási kötelezettségének határideje rövidül az első munkanaptól számított 15. napról a 7. naptári napra. A tájékoztató elemeiben bekövetkező változás esetén nyújtandó tájékoztatás határideje is rövidül, a munkáltatóknak nem lesz már 15 napja a változást követően, arra legkésőbb a változás napján sort kell keríteni. Hasonlóan, munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról az átvevő munkáltató az átszállás napján köteles tájékoztatni a munkavállalókat.

Továbbá, a munkáltató tájékoztatási kötelezettség tárgyköre kiegészül a következőkkel:

- ▶ munkahely;
- ▶ a munkaviszony kezdete és tartama;
- ▶ a munkaidő-beosztás lehetséges időszaka (a hét azon napjai, amelyekre a munkáltató munkaidőt oszthat be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja, a rendkívüli munkavégzés lehetséges tartama), a munkáltató tevékenységének jellege;
- ▶ a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályok (beleértve, de nem kizárólagosan a felmondási idő megállapításának szabályait);
- ▶ a munkáltató képzési politikája, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartama, továbbá azon képzések, amelyek biztosítására uniós vagy nemzeti jog, vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót, valamint
- ▶ a hatóság, amelynek a munkaviszonnyal kapcsolatos közterheket meg kell fizetni.

Nem kell tájékoztatni a munkavállalót, ha a munkavállaló napi munkaideje a munkaszerződés alapján nem haladja meg a fél órát, továbbá arról, amit a munkaszerződés már tartalmaz, illetve azokban a munkafeltételekben bekövetkezett változásról sem, amelyre vonatkozó tájékoztatás a munkaviszonyra vonatkozó szabály megjelölésével biztosítható.

Ezen új követelményeknek megfelelő írásbeli tájékoztatókat a 2022. augusztus 1. napján már fennálló munkaviszonyban csak a munkavállaló külön kérésre kell biztosítani vagy a korábban közölt tájékoztatókat kiegészíteni 2023. január 1-jétől.

Ha a külföldi munkavégzés időtartama várhatóan meghaladja a 15 napot, a külföldre utazást megelőző 7 napon belül tájékoztatni kell a munkavállalót az eddigieken túl a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről. A fogadó tagállamban irányadó díjazásról, egyéb költségek megtérítésének szabályairól, a munkabér-fizetés pénzneméről adandó tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésének megjelölésével is biztosítható.



Munkaidő-beosztási szabályok pontosítása

Részben az irányelvek átültetése, részben a bírói gyakorlat eredményeinek kodifikálása, részben pedig pontosítás volt a célja a munkaidőre, illetve annak beosztására vonatkozó következő szabályok módosításának:

- ▶ A munkáltató tájékoztatása a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontja mellett ki kell terjedjen a teljesítendő munkaidő tartamára is.
- ▶ 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 napi munkaidő kezdetét megelőzően a munkaidő-beosztás módosításának határidejét kollektív szerződés legfeljebb 48 órára csökkentheti.
- ▶ A munkáltató a behívásos munkaviszonyban a beosztás szerinti munkaidő kezdő és befejező időpontját legalább 72 órával korábban közli a munkavállalóval (az eddigi 3 nap helyett).
- ▶ Az éjszakai munkára a női munkavállaló a gyermeke hároméves korától tízéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermeke hároméves korától tízéves koráig csak (a munkavállaló) írásbeli hozzájárulásával osztható be.
- ▶ A 16 évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb 6 óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez.

A joggal való visszaélés

A joggal való visszaélés tilalmának (2023. január 1-jét követő) megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igényérvényesítője által bizonyított tény, körülmény és hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

Január elsejétől a munkavállaló kérelmére a bíróság akkor is helyreállítja a munkaviszonyt, ha a munkaviszony megszüntetése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött. Az ezzel kapcsolatos bizonyítási eljárás lefolytatására csak azt követően kerülhet sor, miután az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem volt igazolható.

Magasabb minimálbér

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 573/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet szerint 2023. január 1-jétől a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alpbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) havibér alkalmazása esetén 232 000 forint (hetibér alkalmazása esetén 53 340 forint, napibér alkalmazása esetén 10 670 forint, órabér alkalmazása esetén 1334 forint), a garantált bérminimum 2023. január 1-től havibér alkalmazása esetén 296 400 forint (hetibér alkalmazása esetén 68 140 forint, napibér alkalmazása esetén 13 630 forint, órabér alkalmazása esetén 1704 forint).

Itt jegyezzük meg, hogy az Mt. módosítása szerint főszabály szerint (a felek eltérő megállapodása hiányában) a munkabért fizetési számlára való utalással kell fizetni.

Akár 2 éves munkaidőkeret a turizmus-vendéglátásban

A Kormány 468/2022. számú Kormányrendelete szerint a tényleges főtevékenységként szállodai, üdülési, kemping, egyéb-szálláshely szolgáltatást, éttermi, mozgó vendéglátási, rendezvényi étkeztetési, italszolgáltatási, máshova nem sorolt egyéb szórakoztatási, szabadidős tevékenységet, illetve fizikai közérzetet javító szolgáltatást végző munkáltató legfeljebb 24 havi munkaidő-keretet rendelhet el 2022. november 22. óta.

Bérszámfejtéshez kapcsolódó megfontolások

A Munka Törvénykönyve változásai kapcsán gyakorlati kérdések is felmerülhetnek a bérszámfejtési területen, például:

- ▶ az apasági szabadság időtartamára fizetendő távolléti díj és annak munkáltatói közterhei visszaigénylése a Magyar Államkincstártól, a honlapjukon közzétett nyomtatványon kizárólag az apasági szabadság első 5 napjára történhet meg, a fennmaradó 6.-10. napokra már nem;
- ▶ szülői szabadság igénylése esetén nem elegendő a gyermek születési anyakönyvi kivonat másolat leadása, hanem szükséges olyan dokumentum bemutatása is, melyből a munkáltató meg tudja állapítani a munkavállaló (lehet apa és anya is!) részére folyósított GYED, vagy GYES összegét (gyakorlat alapján a bruttó összeggel kell számolni), amivel csökkenteni kell a távolléti díj 10%-át (e körben lényeges, hogy az 1 napra eső távolléti díjat az 1 napra eső GYED, vagy GYES összegével kell csökkenteni);
- ▶ mind az apasági, mind a szülői szabadság esetében alkalmazni kell a távolléti díj ún. emelő elszámolását;
- ▶ figyelembe kell venni a járulék fizetési alsó határt, hisz alacsonyabb kereset esetében előfordulhat, hogy a csökkentett távolléti díjjal a havi jövedelem a minimum összeg alá esik (ez 2023-ban 69.600 Ft havonta), és ez esetben a munkáltatónak a tényleges jövedelem és a minimum összeg közötti különbségre is meg kell fizetni - az amúgy munkavállalót terhelő - 18,5% társadalombiztosítási adót és 13%-os szociális hozzájárulási adót is;
- ▶ a társadalombiztosítási kifizetőhelyeket működtető munkáltatók kötelesek az új minimálbér alkalmazását követő 15 napon belül hivatalból felül kell vizsgálni a folyósított GYED összegeket, és a megemelkedett összeghatár figyelembevételével kell tovább folyósítani az ellátást.



EY | Building a better working world

Az EY-ről

Az EY egyike a világ vezető könyvvizsgáló, adó-, tranzakciós és üzleti tanácsadást nyújtó vállalatának. Tapasztalatunk és az általunk nyújtott minőségi szolgáltatások segítséget nyújtanak a bizalom megerősítésében a tőkepiacokon és a gazdaságban világszerte. Olyan kivételes vezetők kerülnek ki munkatársaink közül, akik közösen azért dolgoznak, hogy megfeleljenek az ügyfeleinkkel szembeni vállalásainknak. Ennek érdekében kiemelkedő szerepet játszunk egy jobban működő világ felépítésében munkatársaink, ügyfeleink és a minket körülvevő közösségek számára.

Az EY név a globális szervezetre, illetve az Ernst & Young Global Limited egy vagy több tagjára utal, amelynek mindegyike önálló jogi személy.

Az angliai székhelyű Ernst & Young Global Limited (company limited by guarantee) nem foglalkozik ügyfelek részére történő szolgáltatásnyújtással. További információért kérjük, látogasson el honlapunkra a www.ey.com címen.

Kapcsolat:



dr. Sefer Iván

EY Magyarország - Partner
EY Law - Irodavezető ügyvéd,
Stratégia és Tranzakciós Tanácsadás -
üzletágvezető
+36 30 231 9332
ivan.sefer@hu.ey.com



Bedő Krisztina

EY Magyarország - Partner
Személyügyi tanácsadás
+36 30 82 25059
krisztina.bedo@hu.ey.com

© 2023 Ernst & Young Tanácsadó Kft.
Minden jog fenntartva.

A jelen anyag célja csak általános tájékoztatás, és nem minősül hivatalos könyvvizsgálói, adó-, jogi vagy üzleti tanácsadásnak. Kérjük, keresse fel tanácsadóját, ha specifikus információra van szüksége.

ey.com/hu