

A Munka törvénykönyvének 2023. évi módosításairól

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2023. január 1. napjától az alábbiakban módosult¹:

- **Határidő** – A határidőhöz kötött jognyilatkozatok esetében a határidőt akkor is betartottnak kell tekinteni, ha a jognyilatkozatot az utolsó napon adják postára. (A munkavállaló rugalmas foglalkoztatásra irányuló kérelmének elbírálására 15 napos határidő került megállapításra. A munkáltató akkor is betartotta a határidőt, ha a 15. napon adta postára a választ.)
- **Munkaviszony tartama** – Ha a felek nem állapodnak meg a munkaviszony tartamában (azaz nincs benne a munkaszerződésben) akkor a munkavállaló munkaviszonya határozatlan időre jön létre.
- **Munkavégzés helye** – Az eddigi szabályok szerint amennyiben a munkavégzési hely nem volt része a munkaszerződésnek, úgy a szokásos munkavégzési helyet kellett annak tekinteni. A módosítás értelmében azonban, ha a felek nem állapodnak meg a munkahelyben, akkor **munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.** (Tehát a pék pékséggel kapcsolatos feladatokkal nem csak Kalocsán, de Kecskeméten is foglalkoztatható.)
- **Munkáltatói tájékoztatás kiadása** – A munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos tájékoztatást a munkaszerződés megkötésétől számítottan már nem 15, hanem 7 napon belül kell kiadnia.
- **Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól** – A munkavállaló keresőképtelensége időtartamára, **vagy** egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára **vagy** beteg hozzátartozó/egy háztartásban élő személy gondozása céljából évi 5 munkanapra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. **(A hozzátartozó gondozásának indokoltságát a kezelőorvos igazolja)**
- **Munkaszerződés módosítása (szülők rugalmas foglalkoztatása)** – A munkavállaló a munkaviszonyának első 6 hónapját követően a gyermeke 8 éves koráig kérelmezheti a munkaszerződésének módosítását (munkarend módosítás, távmunka lehetőség biztosítása, munkavégzési helyének módosítása, részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének biztosítása). **A kérelmet írásban kell benyújtani, amelyre a munkáltatónak 15 napon belül kell válaszolnia.** Amennyiben a munkáltató elutasítja a kérelmet, azt indokolnia kell. A munkavállaló az elutasítás tárgyában bírósághoz fordulhat.
- **A munkaviszony megszüntetése** – A munkáltató nem szüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát apasági szabadság, szülői és gondozói szabadság vagy a fenti kérelem alatt/miatt.
- **Apasági szabadság** – Gyermekek születése esetén az apát 10 nap apasági szabadság illeti meg a születés követő 2. hónap végéig, amely első 5 napjára 100%, míg a további 5 napra 40% mértékű távolléti díj jár. (naponta 70 %)
- **Szülői szabadság** – A munkavállaló a gyermek 3 éves koráig 44 munkanap szülői szabadságra jogosult, amely napjaira a távolléti díjnak 10% -a jár. Ezen összeg az egyes ellátások (GYED, CSED) összegével arányosan csökken.
- **Munkaidőkeret közlése** – A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontján túl a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.
- **Pihenőidő beosztása** – Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem

rendel el. Azaz, ha HETI pihenőnapot oszt be a munkáltató már nem kell előtte hozzáadnia a napi pihenőidőt.

2022. december 31. napjáig abban az esetben, ha a HETI pihenőidő órában volt megadva, amely 48 óra, akkor előbb a NAPI pihenőidőt kellett kiadni és csak utána számolni a 48 óra heti pihenőidőt.

Szombat 14.00-22.00-ig osztották be a munkavállalót. A heti pihenőnapja

22.00 + 11 óra múlva = vasárnap 09.00-kor kezdődhetett. Így legközelebb csak kedd 09.00-ra mehetett legkorábban megint dolgozni.

Az új szabályok szerint ezt a 11 órát nem kell megvárni.

Ha a munkavállalót szombat 14.00-22.00-ig osztották be, akkor legközelebb már legkorábban hétfő 22.00-kor munkába állhat.

- **Szabadság kiadása** - A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását - az apasági szabadságot kivéve - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja, megszakíthatja
- **Munkaidő beosztás módosítása** – Kollektív szerződés alapján közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb negyvennyolc órával módosítható
- **Keresőképes, de munkavégzésre alkalmatlan munkavállaló** – Nem illeti meg távolléti díj (a munkavállalót), ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.
Azaz a munkavállaló tudna dolgozni, de egészségi állapota miatt eredeti munkakörét nem tudja betölteni. A munkáltatónak a törvény szerint nem kell felajánlania másik munkakört.

Budapest, 2023. január 9.

¹ A bejegyzésben a legfontosabb módosításokat emeljük ki. A 2023. évi Mt. módosítás részletei a 2022. évi 211. számú Magyar Közlönyben, az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 25. alcím alatt érhető el.

<https://magyarokozlony.hu/dokumentumok/1cfce5fa1a2afc16b703aa0000f5a80ece33bd4a/megtekintes>
(2023.01.09.)