

I. rész

A munkaidő és pihenőidővel kapcsolatos változások

2022. december 21-én az MK 211-es számában megjelent az "Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény", mely 2023. január 1-jével módosítja – többek között – a Munka törvénykönyvét és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt (Kjt.) is.

Megjelent továbbá a bevezetett apasági szabadság igénybevételéről és a költségek megtérítéséről szóló 535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet is.

A módosításokat érintő tájékoztatót több részletben adjuk ki és **először a munkaidő és pihenőidővel kapcsolatos változásokat szedtük csokorba.**

1. Munkaidőkeret elrendelése – pontosításra került

Mostantól a munkaidőkeretnek nem csak a hosszát, hanem a ledolgozandó órák számát is közölni kell a munkavállalóval (például: *Ha a munkáltató kéthavi munkaidőkeretet alkalmazna, amely 2023. január 1-jével kezdődik és február 28-ig tart. A keretben ledolgozandó órák száma: 336 óra*). Ez azért fontos, mert így a dolgozónak is könnyebben követhető a ledolgozandó órák száma, amelyhez viszonyítottan lehet az esetleges többletmunkát regisztrálni, illetve annak díjazását nyomon követni.

2. Ahol van kollektív szerződés és az a beosztás közlését is szabályozza – ott változott a szabály

Fontos változás, hogy kollektív szerződés 2023. január 1-jétől csak úgy rendelkezhet, hogy a munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb 48 órával módosíthatja. Ez a szigorítás azt jelenti, hogy a kollektív szerződés ettől a munkavállaló hátrányára eltérő rendelkezése (12 óra) érvénytelen és helyette az Mt. főszabályát kell alkalmazni (96 óra). Amennyiben a munkáltató a 96 óránál kedvezőbb 48 órás szabályt szeretné alkalmazni, úgy a kollektív szerződést módosítania kell.

Fontos tudni, hogy kollektív szerződés hiányában a már közölt munkaidőbeosztást a munkáltató 96 órával, azaz 4 nappal megelőzően módosíthatja anélkül, hogy a rendkívüli munkavégzésre járó pótlékot kellene fizetnie (Mt. 97.§ (4) bek). Ez természetesen nem zárja ki, hogy a beosztást aznap (ha pl.: tovább kell bennmaradni 2 órával), vagy 12 órával előtte módosítsa, de ez már a rendkívüli munkaidőnek fog minősülni, mely időtartamra bér és rendkívüli munkavégzésért járó pótlék is fog jární. Ha adott esetben a közalkalmazott erre az időre egyébként műszakpótlékra is jogosult, akkor azt is meg kell fizetni neki.

3. Napi pihenőidő és heti pihenőnap együttes kiadása – pontosító szabályozás

Egy új szabály szerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el (Mt. 104.§ (5) bek). Ez a jogszabálmódosítás tulajdonképpen válasz az AB 12/2020. határozatára, amely úgy értelmezte a pihenőidőre vonatkozó szabályokat, hogy a napi pihenőidő (11 óra) és a heti pihenőnap (1 naptári nap, vagy 24 óra) önállóan illeti meg a munkavállalót. Ebből az következett, hogy amennyiben a munkanapot pihenőnap követte, akkor elvileg meg kellett lennie a 12 óra napi pihenőidőnek és egy naptári napnak is ahhoz, hogy a munkaidő-beosztás jogszerű legyen.

A szabály hatályba lépése és alkalmazása külön munkáltatói intézkedést nem igényel.

4. Heti két pihenőnap helyett heti pihenőidő kiadása – pontosító szabályozás

Egy új szabály szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a több műszakban foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakitás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani (Mt. 106. § (3) bek.). A szabály hatályba lépése és alkalmazása külön munkáltatói intézkedést nem igényel, ha nem kerül alkalmazásra a heti pihenőnapok helyett a pihenőidő kiadásának szabálya. Amennyiben él vele a munkáltató, úgy ez a szabály több rugalmasságot biztosít számára a munkaidő beosztásakor.

5. Védett közalkalmazottakra vonatkozó foglalkoztatási tilalmak és beosztási korlátozások

Védett közalkalmazottnak (munkavállalónak) minősül a munkaidő beosztása és a pihenőidő kiadása szempontjából:

- a várandós munkavállaló a várandósság megállapításától a gyermek 3 éves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermek 3, illetve 4 éves koráig,
- az egészségkárosító kockázatok között dolgozó személy, valamint
- a fiatal munkavállaló (aki 18. életévét nem töltötte be).

Esetükben a rendkívüli munkavégzés elrendelésének, az egyenlőtlen munkaidő-beosztásnak, illetve az éjszakai munkavégzésre beosztásnak speciális szabályai vannak (Mt. 113.§-a értelmében).

Az un. védett munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó szabályokat a törvény másképp szerkesztette, de ez csak néhány ponton eredményezett változást, melyek nem érintik közvetlenül a bölcsődéket, viszont a gyermekvédelemben dolgozó tagjainkra kihatással lehetnek.

Hangsúlyozzuk, hogy lényegében régi szabályok van szó, csak új köntösben jelentek meg.

Az alábbiakban részletezett szabályok egyike-másika (lásd éjszakai munka, ami a bölcsődék esetében nem releváns, viszont a gyermekotthonok esetében igen) jellegűknél fogva fontos (akár a gyermekvédelemben dolgozó BDDSZ tagoknak, vagy akár a bölcsődei foglalkoztatottak családtagját is érintheti), ezért részletesen ismertetjük ezeket.

Rendkívüli munkaidő nem rendelhető el:

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke 3 éves koráig, vagy
- c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén. (Mt. 113. § (1) bek.).

Rendkívüli munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig (Mt. 113. § (2) bek.).

A heti két pihenőnap csak egybefüggően adható ki:

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke 3 éves koráig, vagy
- c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén (Mt. 113. § (3) bek.).

A kinevezés (munkaszerződés) szerinti **napi munkaidőtől eltérő munkaidőbeosztás** (példának okáért 8 óra helyett 10 órás munkaidő előírása egy napra) **csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával** alkalmazható abban az esetben, ha a munkavállaló

- a) várandós, annak megállapításától gyermeke 3 éves koráig,
- b) a gyermekét egyedül neveli a gyermeke 3 éves koráig, vagy
- c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázatok között dolgozik (Mt. 113. § (4) bek.).

Az un. egyenlőtlen munkaidő-beosztás feltételezi, hogy a munkáltató munkaidő-keretet alkalmaz.

Éjszakai munkára (22 órától reggel 6-ig) nem osztható be

- a) a munkavállaló, a várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig, vagy

- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló, a gyermeke 3 éves koráig (Mt. 113. § (5) bek.)
- c) 8 óránál többre, ha a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállását állapította meg (Mt. 113. § (7) bek.).

Éjszakai munkára csak írásbeli hozzájárulásával osztható be:

- a) a munkavállaló nő, gyermeke 3 éves korától 10 éves koráig, vagy
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló, gyermeke 3 éves korától 10 éves koráig (Mt. 113. § (6) bek.).

6. Apának járó pótszabadság helyett apasági szabadság

A Kjt. munkaidő és pihenidőről szóló IV. fejezete önállóan szabályozta az un. apának járó pótszabadságot (Kjt. 57/A. §). Eddig, ha a közalkalmazott nőnek gyermeke született, az apának – legkésőbb a születést követő 2 hónapon belül – 5 munkanap pótszabadság járt.

A 2023. január 1-jétől hatályos szabályozás szerint a hivatalos elnevezés apasági szabadságra változott (Kjt. új 57/A. §) és az igénybe vehető szabadságnapok száma 10-re nőtt. A munkavállaló az apasági szabadság 5 munkanapjára távolléti díjra, a 6. munkanapjától a távolléti díj 40 %-ára jogosult.

A jogosult nem csak a vér szerint, hanem az új szabály értelmében a gyermeket örökbe fogadó apát is megilleti.

Az apasági szabadság további részletszabályait a Kjt. háttérszabálya, a Munka törvénykönyve (Mt.) tartalmazza.

Az alábbiakban az ismertetjük az igénybevétellel kapcsolatos **fontosabb részletszabályokat**:

- az apa kérésének megfelelő időpontban kell kiadni,
- a munkáltató az apasági szabadságot kiadását nem halaszthatja el, a munkavállaló már megkezdett apasági szabadságát nem szakíthatja meg kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okra hivatkozva sem,
- legfeljebb két részletben történő kiadását lehet kérni (pl. első hónap 5 nap, második hónap 5 nap)
- a szabadság szempontjából munkában töltött időnek számít.

Átmeneti rendelkezések: A közalkalmazott 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után 2023. február 28-ig jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a 2023. január 1-je előtt az apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy az apai pótszabadságot igénybe vette, de igényt tart a további 5 szabadságnap (40%-os távolléti díjjal számolt) kiadására (Kjt. 91/G. § (1) bek.).

7. Szülői szabadság

A közalkalmazottat **gyermeke 3 éves koráig 44 munkanap szülői szabadság** illeti meg. Az igényjogosultság feltétele, hogy a közalkalmazotti jogviszony 1 éve fennálljon (Mt. új 118/A. §). Erre tehát a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon lévő szülő párja (a másik szülő) jogosult.

A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását – legfeljebb 60 nappal – elhalaszthatja, vagy megszakíthatja. A munkáltatónak az elhalasztást vagy a megszakítást írásban indokolnia kell, továbbá a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közölni a közalkalmazottal.

A szülői szabadság a szabadság szempontjából munkában töltött időnek számít.

A közalkalmazott jogviszony megszűnésekor a ki nem adott szülői szabadságot nem kell megváltani.

A közalkalmazott a szülői szabadság tartamára a távolléti díj 10 %-ára 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.

Átmeneti rendelkezések: A munkáltató, ha a közalkalmazott gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a közalkalmazott kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki (Kjt. 91/G. § (2) bek.).

8. Gondozói munkaidőkedvezmény

A közalkalmazott mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól **évente legfeljebb 5 munkanapra, ha súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozóját, vagy vele közös háztartásban élő személyt személyesen gondozza** (Mt. 55.§ (1) bek. l) pont).

A gondozást végző közalkalmazott az, aki a kezelőorvos által igazolt módon

na) súlyos egészségi okból, és

nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló

hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt. (Mt. 294.§ (1) n) pont.

A gondozás időtartama alatt munkavállaló felmondási tilalom hatálya alatt áll.

A gondozás időtartamára a munkavállalót távolléti díj nem illeti meg, mert az Mt. 146. § nem írja elő, hogy díjazásra járna erre az időre.

Tekintettel arra, hogy a munkavállaló erre a napra díjazásban nem részesül, ezért a munkáltatónak a gondozás céljából igényelt napokra biztosítási jogviszonyából ki kell jelentenie, ezeken a napokon nem lesz biztosított.

A Tbj. törvény szerint annak a belföldi magánszemélynek, aki nem biztosított és más jogcímen sem jogosult egészségügyi szolgáltatásra, annak **egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie** a NAV által megadott számlára, melynek napi összege 2023-ban 320.- Ft.

9. A szabadság kiadásának elhalasztása, vagy a kiadott szabadság megszakítása

A szabadságot továbbra is az esedékességének évében kell kiadni.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén:

- a szabadság kiadását legfeljebb 60 nappal elhalaszthatja,
- a közalkalmazott már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

Fontos szabály azonban, hogy a **munkáltató köteles az előbbi intézkedését írásban megindokolni**, továbbá a szabadság kiadásának elhalasztásakor az írásbeli indokolással egyidejűleg közölni a kiadás általa javasolt időpontját (Mt. 123. § (5) és (5a) bek.). Amennyiben a munkáltató a szabadság kiadását elhalasztja vagy megszakítja és ezt írásban nem indokolja, akkor a közalkalmazott kérheti az intézkedés és indokainak írásba foglalását.

10. A módosítások indoka

A fenti szabályok módosítására alapvetően azért került sor, mert két EU irányelvet kellett átültetni a magyar munkajogi szabályozásba. Az egyik az EU 2019/1152 irányelve (2019. június 20.), amely az Európai Unióban alkalmazandó **átlátható és kiszámítható munkafeltételekről** szól, a másik pedig az a **szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról** (EU 2019/1158 irányelve (2019. június 20.).

A jogharmonizáció a BDDSZ álláspontja szerint nem volt teljeskörű, nem sikerült minden szabályt átvenni (lásd a szülői szabadságot). Másrészt az irányelvek átvétele azt is lehetővé tette volna, hogy a szabályozás még inkább munkavállaló-, illetve családbarát legyen, azaz többet adjon, mint ami a minimumkövetelmény lenne. Az erre vonatkozó konföderációs álláspontok itt olvashatók:

<https://szef.hu/2022/10/17/a-szef-allaspontja-a-szuli-szabadsag-iranyelvro/>

<https://szef.hu/2022/11/19/vegszavazasra-var-a-szuloi-szabadsag-kerdese/>

<https://szef.hu/2022/12/12/apaszabadsag-magyarorszagon-a-minimum-meg-egy-kicsit-annal-is-kevesebb/>

Budapest, 2022. január 17.

összeállította: *Dr. Dudás Katalin*
munkajogász