

## Összefoglaló a Kjt. és az Mt. 2023. január 1-jén hatályba lépett lényegesebb módosításairól

### II. rész

#### **1. A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségeivel összefüggő változások**

A munkáltatót a munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a szerződés teljesítése szempontjából alapvető információkról a munkavállalót, közalkalmazottat tájékoztatnia kell (Mt. 46. §).

##### **A változások lényege összefoglalva:**

- a jogviszony létesítéséhez kapcsolódóan bővebb tartalommal kell nyújtani,
- a jogviszony létesítését követő 7 napon belül (korábbi 15 nap helyett) adni – ez nem okoz lényegi változást, mivel a munkáltató ezt a szerződés aláírásával egyidejűleg teljesíti,
- a tájékoztatóban foglalt egyes elemek változásáról azonban legkésőbb a változás hatálybalépésnek időpontjában kell a munkavállalót tájékoztatni,
- irányadó az a szabály, amely szerint, amiben a felek írásban (a munkaszerződésben, kinevezésben) megállapodtak, arról értelemszerűen nem kell külön tájékoztatni az érintettet.

##### **A módosuló szabályok hatályba lépésének hatása a fennálló munkaviszonyokra:**

- a hatályba lépéskor már fennálló munkaviszonyokra kell alkalmazni,
- a már munkaviszonyban állóknak NEM kell új tájékoztatót kiadni,
- a már munkaviszonyban álló kérheti 2023. március 31-ig az új tájékoztatást, melyet a munkáltatónak 30 napon belül kell teljesítenie (Mód tv. új 19/F. pontja - ez az 5. nagyobb Mt. módosítás).

**Megjegyzendő,** hogy a tájékoztatás munkáltatói elmulasztásához nehezen rendelhetők munkajogi jogkövetkezmények (esetleg: a munkavállaló nem tudott róla, ezért jogszerűen tagadja meg az utasítást). Elvileg a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságnak van jogköre a tájékoztatás megtörténtének ellenőrzésére. Ennek rendszerszintű ellenőrzésére nem szokott sor kerülni és ha mégis feltár hiányosságot a hatóság, akkor ezért pénzügyi szankciót (jelenleg) nem alkalmaz.

**Fontos még,** hogy elvileg a közölt munkafeltételek változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában kell írásban tájékoztatni.

##### **A 2023. január 1-jét követően belépőknek az új tartalmú tájékoztatót kell kiadni.**

Az alábbiakban összefoglaltuk a változásokat és **pirossal jelöltük**. Az e)-i) pontjában előírt témájú tájékoztatás, a munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére való **hivatkozással is megadható**.

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) **a munkaviszony kezdetéről, tartamáról, (ha a szerződésben nincs kikötés)**
- c) a munkahelyről, **(ha nem állapodnak meg: a munkakörben szokásos munkavégzési hely)**
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) **a napi munkaidő tartamáról, a hét 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 - hivatkozás is elég**
- f) **a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, - hivatkozás is elég**
- g) **az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról, - hivatkozás is elég**
- h) **a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól, - hivatkozás is elég**
- i) **a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő**

*megállapításának szabályairól, - hivatkozás is elég*

- 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 jogutódlás** esetén az átvevő tájékoztatási kötelezettsége szigorúbb lett, mivel az átvevő munkáltatónk az átszállás napján kell írásban tájékoztatnia a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról (Mt. 38. § (1) bek.).

## **2. A munkavállaló ajánlata a munkaszerződés módosítására, illetve kérelme a foglalkoztatási feltételek megváltoztatására**

Az Mt. módosítása ebben a körben jelentősebb mértékben módosult 2023. január 1-jétől, amely az Mt. 61.§-át érintette.

**A munkáltatónak elvileg eddig is volt egy általános tájékoztatási kötelezettsége** (teljes, részmunkaidős, távmunkás, határozott, határozatlan munkaidős munkakörök). Ezt vagy a belső intraneten, üzenőfalon rendszeresen közzéteszi, tájékoztat a meghirdetett álláshelyekről, vagy ennek hiányában kifejezett ilyen tartalmú munkavállalói kérésre részletes választ kell adnia a konkrét kérdést feltevő személynek.

**Nem változott az a szabály**, hogy a munkavállaló ajánlatára – ha gyermeke még nem töltötte be a 4 éves kort – a munkáltató köteles a munkaszerződést 4 órás részmunkaidőre módosítani.

**Új szabály**, hogy a közalkalmazott a munkáltató által közzétett álláshelyekre jelentkezhet. Ajánlatát írásban kell előterjesztenie, indokolnia kell és meg kell jelölnie a változtatás kért időpontját.

A közalkalmazott kérelmére a munkáltatónak 15 napon belül írásban nyilatkoznia kell.

A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát megindokolja, úgy mintha egy felmondás lenne (világos, valós és okszerű indoknak kell benne lennie).

A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a közalkalmazott a bírósághoz fordulhat és kérheti, hogy a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

**A másik változás abban áll, hogy egyéb esetben is „a közalkalmazott ajánlatát a munkáltatónak érdemben kezelnie kell.”**

**Új szabály az is, hogy a munkavállaló gyermeke 8 éves koráig** vagy a gondozást végző munkavállaló „**kérheti**”, azaz **ajánlatot tehet a munkaszerződésének a módosítására** az alábbi szerződéses feltételek módosítására:

- a) a munkavégzési helyének módosítását,
- b) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
- c) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

A közalkalmazott gyermeke 8 éves koráig vagy a gondozást végző közalkalmazott **kérelmezheti a munkarendjének módosítását**. Ez nem minősül kinevezésmódosításnak, mivel a munkarendet a munkáltató egyoldalúan jogosult meghatározni.

A munkavállaló ajánlatát, illetve kérelmét írásban kell előterjesztenie, indokolnia kell és meg kell jelölnie a

változtatás időpontját.

**Amennyiben a munkavállaló alaki és tartalmi szempontból megfelelő ajánlatot, kérelmet nyújtott be, akkor a munkáltatónak (illetékes szervezeti egységeinek) az előírt határidőben, érdemi, írásba foglalt és indokolt választ kell adnia:**

- A munkavállaló kérelmére a munkáltatónak 15 napon belül kell írásban nyilatkozni.
- Az ajánlatot, kérelmet csak alapos indokkal lehet a munkáltatónak elutasítani, melyet úgy kell megindokolnia, mint egy felmondást (világos, valós és okszerű kell legyen). Az elutasító nyilatkozatnak jogorvoslati kioktatást is kell tartalmaznia, ugyanis a munkavállaló 30 napon belül a bíróságtól kérheti a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlását.
- Az ajánlat elfogadása esetén a kinevezést módosítani kell,
- A kérelem elfogadása esetén a munkavállalói tájékoztatót is módosítani kell.

**Megváltozott gyermek fogalma, illetve új fogalommal, a gondozást végző munkavállaló fogalmával bővültek az Mt. értelmező rendelkezései.** Ez azért is fontos, mert a fenti rendelkezések alkalmazásához ezekkel a fogalmakkal tisztában kell lenni a jogosultság meghatározásához.

**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 (Mt. 294.§ (1) bek. c) pont)

**Gondozást végző munkavállaló:** az, aki a kezelőorvos által igazolt súlyos egészségi okból, és jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt. (Mt. 294.§ (1) bek. n) pont)

(*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,*)

### **3. A munkaviszony megszüntetésével összefüggő változások**

Egyértelművé vált a szabály, hogy a próbaidő utolsó napján elegendő az azonnali hatályú felmondás postára adása a határidőben való közlés szabályainak megfeleléshez.

**Apasági szabadság, szülői szabadság és gondozói munkaidőkedvezmény igénybevétele esetén, annak tartama alatt a munkavállaló felmondási tilalom hatálya alá tartozik.**

A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor igazolást ad a közalkalmazott részére a kiadott apasági szabadság, vagy szülői szabadság tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.

#### **A rokkantsági ellátásban részesülők védelme**

Az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontját hatályon kívül helyezték. Ez azt jelenti, hogy 2023. január 1-jétől a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló nem minősül nyugdíjasnak, azaz a felmondását indokolni kell és végkielégítésre válik jogosulttá (feltéve, hogy az egyéb feltételeknek megfelel).

#### **A munkaviszony helyreállítása**

A módosítás következtében kibővült a **munkaviszony helyreállításának esete** további egy esetkörrel. A közalkalmazott kérésére – a 2023. január 1-jét követően közölt felmentés esetén – a bíróság helyreállítja a jogviszonyt és a közalkalmazottat az eredeti munkakörébe visszahelyezi, ha megállapítja, hogy jogviszony megszüntetése **joggal való visszaélés tilalmába ütközött** (Mt. 83.§ (1) bek. ab) pont).

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.

#### **4. Határozott időre szóló kinevezés és a próbaidő**

A módosítás szerint a határozott idejű jogviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű kinevezés megszűnését követő 6 hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki. A legfeljebb 1 évre létesített határozott idejű munkaviszony esetében pedig csak időarányos próbaidő köthető (Mt. 192. § (4)-(5) bek.).

Budapest, 2023. január 26.

összeállította: *Dr. Dudás Katalin*  
*munkajogász*