

# A munkaviszonyt érintő egyes lényeges változások *Munka Törvénykönyve 2023*

**Berke Gyula**

*(PTE ÁJK Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék)*

**„Munkajog” című folyóirat, Magyar Munkajogi Társaság**

*Budapest, 2022. december 13.*

- **T/1845. számú törvényjavaslat egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról** (2022. november 2.)
  - több (kapcsolódó) módosító javaslat,
  - a TAB egységes módosító javaslata (T/1845/22. számon, 2022. december 5.),
  - mintegy 40 (egyéb, részben ún. jogállási) törvény módosítása.
- **A jelenlegi státusz: a javaslat elfogadása 2022. december 7. napján, „kihirdetés előtt”.**

- A módosítás(ok) hatályba lépése (átmeneti szabályokkal, illetve az Mth. módosításával): **2023. január 1.**

- **A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)** (és más ún. jogállási törvények) módosításának indoka:
  - **2019/1152 irányelv** az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről,
  - **2019/1158 irányelv** a szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,
  - **egyéb** célú módosítások (egyéb irányelvek is).
- **Az irányelvek átvételének határideje (volt): 2022. augusztus 1. és 2. napja** (ld. ennek okán az átmeneti rendelkezéseket).
- **Az irányelvek hátterében: A szociális jogok európai pillére (2017).** (Ld. még pl. 2022/2041 irányelv – minimálbér, platform-munka irányelv javaslat.)

# Az irányelvek szabályozási tematikája

- **2019/1152 irányelv** az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről:
  - Általános rendelkezések (az irányelv célja, tárgya, hatálya, fogalmak, információnyújtás papír alapon vagy elektronikusan).
  - A munkaviszonyra vonatkozó tájékoztatás (új szabályai).
  - A munkafeltételekre vonatkozó minimumkövetelmények (a próbaidő, párhuzamos foglalkoztatás, a munka minimális kiszámíthatósága, a behívásos munkaviszony stb.).
  - Horizontális intézkedések (jogi vélelmek, jogorvoslat, a hátrányos következmények elleni védelem, az elbocsátás elleni védelem, indokolási kötelezettség és a bizonyítási teher).
  - Záró rendelkezések.

- **2019/1158 irányelv** a szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről:
  - Az irányelv tárgya, hatálya, fogalommeghatározások.
  - Az apasági szabadság.
  - A szülői szabadság.
  - a gondozói szabadság.
  - A munkából való távolmaradás vis maior következtében.
  - A díjazás vagy juttatás.
  - Rugalmas munkafeltételek.
  - Jogvédelem („a kevésbé kedvező bánásmód” eltiltása, elbocsátás elleni védelem, bizonyítási teher, szankciók).

- **A módosítással érintett szabályok feldolgozása az előadásokban, tematikusan szétosztva az előadók között!**

# A joggal való visszaélés tilalma (az Mt. általános magatartási követelményeinek körében)

- **Mt. 7. § (1)-(2) bekezdés:** a joggal való visszaélés tilalma, a jognyilatkozat megtagadásával megvalósult joggal való visszaélés – **változatlan.**
- Az újonnan beiktatott szabály: **Mt. 7. § (3) bekezdés:**
  - „(3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén
    - a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló **tényt, körülményt és a hátrányt, és**
    - b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között **okozati összefüggés nem áll fenn.**”



- **A szabály beiktatásának indoka:** a bizonyítás (jogvédelem) megkönnyítése az irányelvek szerinti jogaik gyakorlása miatt hátrányt szenvedők számára, de:....
- .....**általános szabályként az Mt-ben!!! (értsd: minden visszaélészerű joggyakorlással szemben).**
- **Korábban (jelenleg):** komoly bizonyítási nehézségek a jogérvényesítő fél (munkavállaló) oldalán – sikeres bizonyítás rendszerint csak „nyilvánvaló” esetekben (Mt. 7. § /1/ bekezdésében nevesített esetek).
- **Ld. 2019/1152 irányelv 18. cikk (az elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher); 2019/1158 irányelv 12. cikk (az elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher).**

- A bizonyítási kötelezettség és teher (a bizonyítási érdek) **megosztása** (hasonlóan/!/ az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséhez, Ebtv. 19.§: a valószínűsítés és a másik fél bizonyítási kötelessége; vagy a munkáltató indokolási kötelessége).
- **Korábban (jelenleg):** a jogsérelmet szenvedett fél bizonyítási kötelezettsége (és terhe) (Mt. 273. § is).
- **Gyakorlati jelentősége:**
  - a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése, a munkavállalói módosító ajánlat (ld. alább), a szakszervezeti jognyilatkozat pótlása körében,
  - „**indokolási és bizonyítási kötelezettséget**” keletkeztet a munkáltató (esetleg szakszervezet) oldalán (*mert nem létező okozati összefüggés ezzel bizonyítható*).

# A joggal való visszaélés tilalma új bizonyítási szabálya a gyakorlatban....

- A munkaszerződés módosításának új szabályai körében (ld. másik előadásban).
- **Az Mt. 61. §-ának módosítása:**
  - munkáltatói tájékoztatási kötelezettség (2012 óta változatlanul): teljes- vagy részmunkaidő, távmunka, határozatlan idejű munkaviszony – **a munkavállaló kérheti a tájékoztatás alapján(!!!) a módosítást (figyelem: nem általában a munkavállalói módosítási kérelmek),**
  - a gyermek nyolcéves koráig vagy gondozást (Mt. 294. §) végző munkavállaló esetében a munkavállaló **kérheti:**
    - a munkavégzés helyének módosítását,
    - a munkarend módosítását,
    - a távmunkában való foglalkoztatást,
    - a részmunkaidőben való foglalkoztatást,
  - a kérelem csak **hat havi munkaviszony után** terjeszthető elő, **írásban, indokolással, a módosítás időpontjának megjelölésével.....**

- munkáltatói **írásbeli nyilatkozattételi kötelezettség** 15 napon belül,
- elutasítás esetén munkáltatói indokolási kötelesség – **valós, okszerű és világos indokolás,**
- jogellenesség vagy munkáltatói hallgatás (mulasztás) esetén: **a munkáltatói hozzájárulás bíróság általi pótlása.....**
- .....**értsd: a munkaszerződés módosítása a bíróság által,**
- .....**a gyakorlatban: a joggal való visszaélés szabályának alkalmazása szóba jöhet.**

# A joggal való visszaélés tilalma új bizonyítási szabálya a gyakorlatban....

A munkáltatói **indokolási kötelezettség** új szabálya a munkaviszony megszüntetése esetében (Mt. 64. §, az irányelv alapján, ld. másik előadásban):

- a munkavállaló kérelmére **indokolási kötelezettség** abban az esetben is, ha egyébként az Mt. alapján nincs indokolási kötelezettség (próbaidő, nyugdíjas munkavállaló, vezető állású munkavállaló),
- ha a munkavállaló **hivatkozik az alábbi okokból történt megszüntetésre:**
  - a személyes gondozási célú mentesülés,
  - apasági szabadság,
  - szülői szabadság,
  - gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság,
  - a munkavállalói szerződésmódosítási kérelem (Mt. 61. §).

- **A munkavállaló a megszüntető nyilatkozat közlésétől számított 15 napon belül kérheti az indokolást, a munkáltató a kérelem kézhez vételétől számított 15 napon belül nyilatkozik (ld. még az Mt. 25. §-ának módosítását).**
- **A munkavállaló a keresetet (jogellenes megszüntetés) az indokolás közlésétől vagy a határidő lejártától számított harminc napon belül terjesztheti elő.**
- **A joggal való visszaélés tilalma szabályának alkalmazása szóba jöhet!**

- **Ld. még: Mt. 83. § (1) bekezdés ab) pont:** a munkaviszony **helyreállítása a munkaviszony jogellenes megszüntetése (joggal való visszaélés) esetén** a munkavállaló kérelmére (a korábbi munkajogi szabállyal azonosan, régi Mt. 100. §: a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütköző munkáltatói megszüntetés).
- **A visszahelyezés iránti kérelem előterjesztése esetén soron kívüliség a munkaügyi peres eljárásban (Pp. 516. § /1/ bekezdés).**

- A gyakorlatban (aktuálisan is): **a szakszervezeti hozzájáruló nyilatkozat** bíróság általi pótlása - Mt. 7. § /2/ bekezdés, Mt. 273. § /1/ bekezdés, a bizonyítás új szabályai:
  - a munkáltató bizonyítja a joggal való visszaélés tilalma megsértésének alapjául szolgáló **tényt, körülményt és a hátrányt**, és
  - a szakszervezet bizonyítja, hogy a munkáltató által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között **okozati összefüggés nem áll fenn**.



- **Átmeneti szabály:** a módosítás hatályba lépését követő jogsértésre (értsd: visszaélésszerű joggyakorlásra) alapított igény érvényesítése esetében alkalmazandó.

- **Ld.: A joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata (joggyakorlat-elemzés 2017, összefoglaló, Kúria honlap).**
  - megállapításai fenntarthatók, de.....
  - 5.) A bizonyítási teher,
  - eltérés az általános bizonyítási szabályok (a bizonyítási érdek) alkalmazásától,
  - a joggal való visszaélésre hivatkozó fél bizonyítási kötelezettsége helyett a bizonyítási kötelezettség megosztása.

- **Összegző vélemény: a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó új bizonyítási szabály a módosításnak a joggyakorlatban egyik legjelentősebb rendelkezése.**

# A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége (Mt. 46-47. §§) (Id. másik előadásban)

- **A 2019/1152 irányelv sarkalatos szabálya (a 91/533/EK irányelv hatályon kívül helyezésével).**
- **Lényeges változások:**
  - az írásbeli munkáltatói tájékoztatás határideje: a munkaviszony kezdetétől számított 7 nap (a korábbi 15 helyett),
  - **a tájékoztatás tartalma bővül (Id. Mt. 46. § /1/ bekezdés),**
  - a megállapodásban (munkaszerződésben) rögzített kérdésekben nincs tájékoztatási köteleesség,
  - tájékoztatás (változatlanul) munkaviszonyra vonatkozó szabályra (jogszabály, KSZ, üzemi megállapodás) utalással,
  - napi fél órás munkaidő alatt nincs tájékoztatás (kivéve a munkáltatói jogkör gyakorlóját és a behívásos munkavégzést),
  - ha a munkaviszony 7 nap eltelte előtt megszűnik: tájékoztatás az Mt. 80. § (2) bekezdés szerinti időpontban (öt napos szabály),
  - a feltételek (adatok) változása esetén: tájékoztatás a változás **hatályba lépésekor** (szabályváltozás esetén nem).

- A várhatóan 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén többlet-tájékoztatási kötelezettség (Mt. 47. §).
- A hatályba lépéshez kapcsolódóan:
  - a módosítás hatályba lépésekor fennálló munkaviszonyban a munkavállaló **három hónapig** kérheti a kiegészítő tájékoztatást!

# Kapcsolódóan: az Mt. 38. § /1/ bekezdésének módosítása

- Alapja: a 2019/1152 irányelv 6. cikk (a munkafeltételek módosulásáról való munkáltatói tájékoztatás legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján).
- **A hatályos szabály szerint:** a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében az átvevő munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelessége az érintett munkavállalókkal szemben **az átszállást követő tizenöt napon belül** (a munkáltató azonosító adatai, az Mt. 46. § /1/ bekezdésében meghatározott munkafeltételek változása).
- **A módosítás szerint:** az átvevő tájékoztatási kötelezettsége az **átszállás napján**.
- Gyakorlatilag különösen: a munkáltatói jogkör gyakorlója, a munkakörbe tartozó feladatok, a munkaidővel kapcsolatos kérdések, KSZ hatálya.
- A tájékoztatás elmaradásának jogkövetkezményei.....(a munkáltató és a munkafeltételek változása ex lege bekövetkezik).

# A munkaviszony megszüntetésének új szabályai körében: az Mt. 83. §-ának módosítása

**A munkaviszony megszüntetésének körében módosuló szabályok (ld. fent, illetve másik előadásokban),**

- a munkáltató indokolási kötelessége,**
- a felmondási tilalmak körének bővítése,**
- a munkaviszony megszűnésekor kiadandó munkáltatói igazolás.....**

- A jogellenes munkáltató általi munkaviszony-megszüntetés esetében a kérelemre való **visszahelyezés** esetköreinek bővítése (Mt. 83. § /1/ bekezdés):
  - a joggal való visszaéléssel közölt felmondás (azonnali hatályú felmondás),
  - felmondási tilalom (ld. új tilalmi tényállások, apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói mentesülés 5 napja) sérelme,
  - a munkavállalói képviselő fogalma: a munkavédelmi képviselő.
- Ld. korábban: soron kívüli peres eljárások.



- **Továbbá: az Mt. 85. §-ának módosítása (a kollektív szerződéses eltérés lehetősége /csak/ a munkavállaló javára):**
  - **új elem** (rendszerint rossz helyen, helyesen: Mt. 62. §): az Mt. 61. § szabályaitól KSZ csak a munkavállaló javára térhet el,
  - a munkaszerződés munkavállalói ajánlatra való módosítása (pl. egyéb tényállások megállapítása, a hat hónapos szabály rövidítése, mellőzése, a munkáltatói nyilatkozattételi határidő rövidítése),
  - a korábbi esetek változatlanok (pl. felmondás, csoportos létszámcsökkentés, azonnali hatályú felmondás, munkáltatói működési bizonyítvány, jogellenes megszüntetés esetén a munkaviszony helyreállítása).

# A munkavállalói kártérítési felelősség (Mt. 180. § /6/ bekezdés)

- A megőrzésre átadott dologban rongálódással keletkezett kár esetében **az Mt. 179. § szerinti felelősség**, megfordított bizonyítással (felelősségkorlátozás az enyhe gondatlanság esetében: 4, illetve KSZ alapján 8 havi távolléti díj, súlyosan gondatlan vagy szándékos károkozás esetén teljes kártérítés).
- Gyakorlatilag: sikertelen munkavállalói kimentés (az adott helyzetben általában elvárható magatartás bizonyítatlansága) esetén a felelősségkorlátozás alkalmazása – **munkáltatói bizonyítás????**

# Az ún. atipikus munkaviszonyok szabályai körében: a határozott időtartamú munkaviszony (Mt. 192. §)

- A határozott időre létesített munkaviszony korábbi szabályai (az időtartam meghatározása, öt év, a megisméltés vagy meghosszabbítás munkáltatói jogos érdek mellett) **változatlanok**.
- A hat hónapon belüli újabb határozott idejű munkaviszonyban (azonos vagy hasonló munkakörben) **próbaidő nem köthető ki. (A bírói gyakorlat jelenleg is azonos, a joggal való visszaélés.)**
- A legfeljebb 12 hónapos (rövidebb) határozott idejű munkaviszonyban a próbaidő mértékének **arányosítása** (a három, illetve hat hónaphoz képest). (A fél napot elérő töredéknapi egész napnak számít!)

# A köztulajdonban álló munkáltató

- A köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályok módosítása (**Mt. 204-205. §§**), a TAB döntése alapján változott!!!
- A probléma hátterében **elvi kérdés**: az újabban az Mt. hatálya alá került munkáltatók és munkavállalók, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók – miért nem alkalmazandók a köztulajdonban álló munkáltatókra irányadó kógens szabályok, ha a munkáltatók úm. „közfinanszírozottak”?

- a fogalom tervezett bővítése (ld. T/1845: „a munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv, közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott munkáltató”) **elmaradt!!!**,
- Mt. 205. § kiegészítése (2a) bekezdéssel: a **felmondási idő és a végkielégítés** meghatározása során a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő figyelembe vétele, ha...
  - **a korábbi jogviszony közös megegyezéssel szűnt meg(!!!!!)**,
  - a munkáltató a megszűnéskor köztulajdonban állott,
  - az új jogviszony „közvetlenül” az előzőt követően létesül,
  - **a jelenlegi gyakorlatban is problematikus (mert az Mt. 205.§ kógens).**

# Az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba került munkáltató

- **Az Mth. 11. § (1) bekezdésének módosítása:** „Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépésével , **vagy azt követően** minősül köztulajdonban állónak.”
- **A módosítás háttérében:** 17/2022. (VIII. 1.) AB határozat (és azonos tárgyban és tényállásban: 3408/2022. /X. 21./ AB határozat – diszkriminatív az utóbb köztulajdonba került munkáltatókkal fennálló munkaviszony tekintetében alkalmazott megkülönböztetés.