



POZDERKA  
ÜGYVÉDI IRODA

**SZAKÉRTELEM.  
TAPASZTALAT.  
MEGBÍZHATÓSÁG.**

---

TELJES KÖRŰ ÜGYVÉDI  
SZOLGÁLTATÁSOK  
A GAZDASÁGI ÉS  
A POLGÁRI JOG TERÜLETÉN





# Munka törvénykönyvének 2023.01.01.-től várható módosításai

*Dr. Nagy Bence Gyula LL.M.*

*Munkajogi szakjogász*

*Pozderka Ügyvédi Iroda tagja*



# Módosítás oka

- EU 2019/1152 irányelv az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről
- EU 2019/1158 irányelv a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
- Bírói gyakorlatra való reagálás
- Dogmatikai és nyelvtani helyesbítések

# Joggal való visszaélés

7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

***(3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén***

***a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt,***

***b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.***



# Joggal való visszaélés

83. § (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha
- aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,
  - ab) **a joggal való visszaélés tilalmába,**
  - ac) a 65. § (3) bekezdésébe [felmondási tilalmak], vagy
  - ad) a 273. § (1) bekezdésébe [szakszervezet egyetértése a szakszervezeti tisztségviselővel szembeni munkáltatói felmondás esetén] ütközött,
- b) a munkavállaló a munkaviszony megszűntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy
- c) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszűntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg



# Joggal való visszaélés

- Jognyilatkozat hiányában nem alkalmazható – pl.: tisztségviselő felmondásához történő szakszervezeti hozzájárulás
- A hatálybalépés utáni jogsértésekre alkalmazandó

# Határidők - általános

25. § (6) A határidőt - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. **A 61. § (6) bekezdésében** [szerződés módosítási kérelem elutasítása indokolással], **a 64. § (4) bekezdésében** [indokolás nélküli felmondás indokolása] **és a 78. § (2) [azonnali hatályú felmondás okáról való tudomásszerzés] bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.**

26. § (1) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)-(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

**(2) Az (1) bekezdés szerinti időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az utolsó napon postára adják.**

# Határidők - munkáltatói transzfer

38. § (1) Az átvevő munkáltató az **átszállás napján** a munkáltató azonosító adatainak közlésével írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.

- Eddigi 15 napról rövidül le a határidő



# Munkaszerződés tartalmi elemei

***45. § (2) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időre jön létre.***

***(3) Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.***

***48. § A munkaviszony kezdetének napja - eltérő megállapodás hiányában - a munkaszerződés megkötését követő nap.***

# A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

**b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,**

**c) a munkahelyről,**

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

**e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon 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 (90. §),**

f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

g) az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,

h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,

**i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,**

**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 munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

*(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.*

*(3) Az (1) bekezdés e)-i) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.*

*(4) Ha a munkaviszony hét nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdés szerinti kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében [5. munkanapon] meghatározott időpontban teljesíti.*

*(5) A munkáltató az (1) bekezdésben, továbbá a 23. § (2) bekezdésében [felek neve és a jogviszony teljesítése szempontjából lényeges adatok] meghatározottak változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.*

*(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség - az (1) bekezdés a) pontját és a 193. § [behívásos munkaviszony] szerinti foglalkoztatást kivéve -, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.*



# A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

- Konceptiózus változás
- Egyéniesített, minél konkrétabb tájékoztatás
- Várható még végrehajtási rendelet – szankciós rezsim
- Átmeneti rendelkezés: a munkavállaló 6 hónapon belül kérheti a kiegészítő tájékoztatást



# A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége – a munkaidő beosztásról

- Naptári napokat és sávokat meg kell jelölni
- Rendkívüli munkaidő lehetséges tartama
- Munkaidő keret
- Munkáltató tevékenységének sajátos jellege (90. §):
  - a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
    - aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
    - ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,
  - b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,
  - c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.



# A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége – képzési politika

- Konkrét és egyéniesített tájékoztatás (pl.: van-e joga, mennyi idő, milyen oktatási terület)
- Az élethosszig tartó tanulás szociális alapjog

# A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége - Posting

47. § (1) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,

**c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,**

d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,

**e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről,** [[https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_hu.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_hu.htm)] **továbbá**

f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

**(2) Az (1) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.**

**(3) Az (1) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a 46. § (5) bekezdésben [hatálybalépéskor] foglaltak szerint tájékoztatja a munkavállalót.**

# Költségviselés

51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles a munkavállaló részére

a) a munkaviszony teljesítésével felmerült **szükséges és indokolt** költséget megtéríteni,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket - eltérő megállapodás hiányában - biztosítani.

- A felek megállapodása, vagy kollektív szerződés sem térhet ettől el



# Utasítás megtagadása

- 54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy **életét, testi épségét**, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- (2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- (3) A munkavállaló - **a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve** - az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.
- (4) A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

# Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés – Egészségügyi alkalmasság

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) keresőképtelensége időtartamára, ***vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára***

# Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés – Gondozói munkaidő kedvezmény

*1) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy*

*3) Az (1) bekezdés 1) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.*



# Gondozói munkaidő kedvezmény

- Nincs bér, nincs járulékfizetés, nincs tb jogviszony
- Munkaszerződés módosítás kérése (munkahely, munkarend, távmunka, részmunkaidő)
- Felmondás esetén indokolási kötelezettség
- Szabadság szempontjából munkában töltött idő
- Felmondási tilalom
- Vezető állású munkavállalóknál is kógens
- Munkaidő kedvezmény, de a szabadság szabályai az irányadóak

# Munkaszerződés módosítás – Általános munkavállalók

61. § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

***(2) A munkavállaló - a munkaviszony első hat hónapját kivéve - az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.***

# Munkaszerződés módosítás – Speciális munkavállalók

***(4) A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló - a munkaviszony első hat hónapját kivéve - kérheti***

***a) a munkavégzési helyének módosítását,***

***b) a munkarendjének módosítását,***

***c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve***

***d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.***

***(5) A munkavállaló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli aváltoztatás időpontját.***

***(6) A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelemelutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdés szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.***

# Munkaszerződés módosítás - Eljárás

***(5) A munkavállaló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.***

***(6) A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelemelutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdés [világos, valós, okszerű] szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.***

- ***Soron kívüli eljárás***

# Felmondás indokolása

**64. § (3) A munkáltató - a munkavállaló kérelmére - indokolási kötelesség hiányában is a (2) bekezdés szerint megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére**

**a) az 55. § (1) bekezdés I) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény [gondozói munkaidőkedvezmény],**

**b) az apasági szabadság,**

**c) a szülői szabadság,**

**d) a 128. §-a szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy**

**e) a 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme [munkaszerződés módosítása iránti kérelme]**

**miatt került sor.**

**(4) A munkavállaló a (3) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.**





# Abszolút felmondási tilalom

64. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

**c) az apasági szabadság,**

**d) a szülői szabadság,**

e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és

**h) az 55. § (1) bekezdés l) pont szerinti mentesülés tartama alatt** [gondozói munkaidőkedvezmény].

# Munkaviszony megszűnésekor kiadott igazolások

***80. § (3) A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott***

***a) apasági szabadság, vagy***

***b) szülői szabadság***

***tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.***

# Munkaviszony helyreállítása

83. § 1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése

aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,

**ab) a joggal való visszaélés tilalmába,**

ac) a 65. § (3) bekezdésébe [abszolút felmondási tilalom], vagy

ad) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött [tisztviselő felmondásához való szakszervezeti hozzájárulás],

b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy

c) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

# Munkaidővel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségek

93. § (4) A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, **valamint a teljesítendő munkaidő tartamát** írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, **és erről a 18. § szerint** [megfelelő időben, helyben szokásos módon] **tájékoztatja a munkavállalót.**

# Napi és heti pihenőidő

***104. § (5) Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.***

***106. § (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén***

***a) a megszakítás nélküli,***

***b) a több műszakos,***

***c) az idényjellegű tevékenység***

***keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.***

# Munkaidő – kisgyermekes munkavállalók

## **113. § (1) Rendkívüli munkaidő**

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,**
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy**
- c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén nem rendelhető el.**

**(2) Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméveskorától négyéves koráig - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.**

**(3) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára nem osztható be.**

**(4) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés a) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be.**

## **(5) Éjszakai munka**

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy**
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig nem osztható be.**

**(6) Éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.**

# Munkaidő – Fiatal munkavállalók

**114. § (1) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet.**

**(2) A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez.**

**(3) A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a (2) bekezdés szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet.**

**(4) Több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani.**

**(5) A fiatal munkavállaló számára**

**a) rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,**

**b) a munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint nem osztható be,**

**c) éjszakai munka nem osztható be,**

**d) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,**

**e) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és**

**f) legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.**



# Apaszabadság

**118. § (4)** Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig **tíz munkanap szabadságra** (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, **amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni.** Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.



# Apaszabadság

- Apa fogalma:

***apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező***

***ma) apai jogállású férfi, vagy***

***mb) az örökbefogadó férfi***

- Munkavállaló rendelkezik a kiadásról – nincs határidő
- Nem lehet elhalasztani, megszakítani
- Első 5 nap során távolléti díj 100%, utána 40%
- Abszolút felmondási tilalom
- Átmeneti rendelkezés: 2 hónapon belül jogosult igénybe venni a 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadottgyermek után



# Szülői szabadság

***18/A. § (1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.***

***(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fennálljon. Az igénybevétel szempontjából a 115. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni.***

# Szülői szabadság

***122. § (3a) A munkáltató - a (2)-(3) bekezdéstől eltérően - a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását - legfeljebb hatvan nappal - elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a munkavállalóval írásban közli.***

# Szülői szabadság

- Munkavállaló rendelkezik róla – 15 nappal hamarabb kell közölnie
- Elhalasztható minősített esetben – legfeljebb 60 nappal
- Írásban indokolni kell
- Megszakítani nem lehet
- Abszolút felmondási tilalom
- Távolléti díj 10%-a, amibe beleszámít az egyéb juttatás (GYED, GYES)
- Átmeneti rendelkezés: gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban - legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki

# Szabadság kiadása

123. § (5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a 122. § (2) [évi 7 nap] és **(3a) [szülői szabadság] bekezdés** szerinti esetben a szabadság munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását megtagadhatja,

b) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

c) a munkavállaló már megkezdett szabadságát - az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve - megszakíthatja,

d) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”

***(5a) A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja.***



# Állásidő

147. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) -az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.



# Bérfizetés módja

***158. § (1) A munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni. A felek írásbeli megállapodása esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni.***



# Munkavállaló megőrzési felelőssége

***180. § (6) A megőzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért a munkavállaló a 179. § [általános szabály] alapján felel azzal, hogy abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.***





# Határozott idejű munkaviszony

192. § (4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. ***A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.***

***(5) A próbaidő tartamát legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén - a 45. § (5) bekezdés és az 50. § (4) bekezdés szerint meghatározott tartam figyelembevételével - arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.***



# Behívásos munkaviszony

193. § (2) A munkáltató a beosztás szerinti munkaidő kezdő és befejező időpontját legalább **hetvenkét órával** korábban közli a munkavállalóval



# Köztulajdonban álló munkáltatók

## ***204. § (1) Köztulajdonban álló munkáltató***

***a) a közalapítvány,***

***b) az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik,***

***c) a munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv, továbbá***

***d) a közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott munkáltató.***

***(2a) A felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál - az (1) bekezdéstől eltérően - a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha***

***a) a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor,***

***b) a korábbi munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köztulajdonban állónak minősült, és***

***c) a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követően került sor.***



# Kérdések





# Köszönöm a figyelmet!

