

Tájékoztató a Munka törvénykönyve módosításáról

2015. január 1-ji hatállyal öt ponton módosult¹ a Munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.), az alábbiakban e változásokat részletezzük.

A részmunkaidős foglalkoztatás kötelezettsége

Az Mt. 61. § (3) bek.-e rendelkezik a kisgyermekes munkavállaló kötelező részmunkaidős foglalkoztatásának lehetőségéről. Ahogy a szabály korábban is szót, a munkáltató a munkavállaló ajánlatára köteles a munkaszerződést módosítani, az általános teljes napi munkaidő (napi nyolc óra) felének megfelelő tartamú (napi négy óra) részmunkaidőre, a gyermek hároméves koráig. A módosítás csak a három vagy több gyermeket nevelő munkavállalókat érinti: az ilyen munkavállaló esetében a gyermek ötéves koráig köteles a munkáltató részmunkaidőben foglalkoztatni a munkavállalót, a munkavállaló kérelmére.

Emlékeztetőül: A fenti feltételek fennállása esetén a munkavállaló ajánlatára a munkáltató köteles a munkaszerződést módosítani, a munkavállaló kérelmét nem utasíthatja el. E kötelezettség azonban csak a négyórás részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozik, ha ettől eltér a munkavállaló ajánlata (például hatórás részmunkaidő kikötését kéri), a munkaszerződés módosítására a munkáltató nem köteles. A munkaszerződés módosítására ez esetben az általános szabályok szerint, a két fél közös megegyezésével kerülhet sor.

A három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló fogalma

A kötelező részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének kiterjesztése miatt új fogalommal egészül ki a törvény, az Mt. 294. § (1) bek. k) pontjában. Eszerint három vagy több gyermeket nevelő munkavállalónak minősül az a munkavállaló, aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel

- családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben részesül vagy részesült, vagy
- gyermeknevelési támogatásban részesül vagy részesült.

Megítélésem szerint a gyermek hároméves koráig való részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége nem csak a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót illeti meg. Ilyen feltételt nem tartalmaz az Mt., a lehetőséggel bármely szülő vagy akár mindkét szülő élhet. Más a helyzet azonban a gyermek ötéves koráig való részmunkaidős foglalkoztatással: a fogalom-meghatározás szerint csak az a szülő élhet ezzel a lehetőséggel, aki részesül vagy részesült a felsorolt ellátások valamelyikében (gyermekgondozási díj, gyermekgondozási segély, gyermeknevelési támogatás).

A részmunkaidős foglalkoztatás szempontjából a legkisebb gyermek kora a lényeges.

Mivel különös hatályba léptető rendelkezést nem fűztek a módosításhoz, az arra a három vagy több gyermeket nevelő szülőre is vonatkozik, akinek legkisebb gyermeke már betöltötte

¹ Magyarország 2015. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2014. évi XCIX. törvény 389-393. §§

harmadik életévét, és aki a korábban kikötött részmunkaidős foglalkoztatást követően ismét teljes munkaidőben dolgozik. Az ilyen munkavállaló is kérheti tehát a munkaszerződés módosítását.

Emlékeztetőül: Gyermekek a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek minősül. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § k) pontja alapján saját háztartásban nevelt, gondozott gyermek az a gyermek, aki a törvény 7. § (1) bek. a) pontjában meghatározott személlyel – azaz a vér szerinti, az örökbefogadó szülővel, a szülővel együtt élő házastárssal, azzal a személlyel, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni (és az erre irányuló eljárás már folyamatban van), a nevelőszülővel, a gyámmal, továbbá az a személlyel, akihez a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték – életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakokra kerül ki.

Szabadság és keresőképtelenség

Az elmúlt években a szakszervezetek részéről is sok kritika érte azt a szabályt, amely szerint a szabadságra való jogosultság szempontjából nem minősül munkában töltött időnek a naptári évenként harminc napot meghaladó keresőképtelenség. 2015-ben ezt a rendelkezést már nem kell alkalmazni: az Mt. 115. (2) bek. e) pontja úgy módosult, hogy a szabadságra való jogosultság tekintetében munkában töltött időnek minősül a keresőképtelenség tartama is. A keresőképtelenség teljes időtartama megalapozza tehát a fizetett szabadsághoz való jogot.

A keresőképtelenség fogalmát a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 44. §-a tartalmazza. Eszerint keresőképtelen

- aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni;
- aki várandóssága, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és csecsemőgondozási díjra nem jogosult;
- az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;
- a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben;
- a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli;
- aki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül;
- akit közegészségügyi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségügyi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható;
- a méltányosságból adható táppénz tekintetében a szülő,
 - aki 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
 - a 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg ellátást nyújtó intézményben.

A korábbi szabályozást az alapvető jogok biztosa is kritikával illette. Az AJB-1271/2013. ügyben hozott Jelentésében megállapította, hogy a szabályozás visszásságot valósít meg az Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.-ben meghatározott éves fizetett szabadsághoz való jog tekintetében, továbbá nincs összhangban a 2003/88/EK irányelvvel, és nem tesz maradéktalanul eleget a nemzetközi szerződésekből adódó követelményeknek sem. Az Alaptörvény rendelkezéseiből ugyan nem következik az éves fizetett szabadság konkrét időtartama, de a fizetett szabadsághoz való jog nem üresíthető ki alsóbb szintű jogszabályok által. Az irányelv sérelme pedig azért merült fel, mert aszerint a munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illeti meg, a magyar szabályozás viszont ennek csökkentését korlátlanul lehetővé tette.

A módosítást befolyásolta az Európai Unió Bíróságának C-78/11. sz. ügyben hozott ítélete is. Az ítélet szerint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek nem biztosítják a jogot a munkavállalónak arra, hogy a fizetett éves szabadság alatt bekövetkező munkaképtelensége esetén a munkaképtelenség időszakával egybeeső említett éves szabadságban utólag részesüljön.

A köztulajdonban álló munkáltató fogalma

Módosult az Mt. 204. § (1) bek.-e, amely a köztulajdonban álló munkáltató fogalmát határozza meg. A módosított rendelkezés szerint köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint 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.

A vezető állású munkavállaló felmondási tilalma

Az Mt. 209. § (2) bek.-e sorolja fel azon törvényi rendelkezéseket, amelyektől a vezető munkaszerződése sem térhet el. Ilyenek például a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetei, a felmondási tilalom vagy a szülési szabadság. Ezek közül a felmondási tilalomra vonatkozó rendelkezések változtak. A vezető munkaviszonyát a munkáltató eddig sem szüntethette meg felmondással a várandósság, valamint a szülési szabadság tartama alatt. A legújabb módosítás egy harmadik esettel bővíti e kört: nem lehet felmondani a vezető munkaviszonyát a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt. A felmondási tilalom kizárólag a női munkavállalóra vonatkozik.

Az apát megillető pótszabadság

Ugyan nem Mt.-módosítás, de felhívjuk a figyelmet arra, hogy a 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet hatályon kívül helyezték, 2015. január 1-től a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybeviteléről és a pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről a 350/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet rendelkezik. Ez a munkavállalók számára érdemi változást nem jelent.

Készítette: dr. Schnider Marianna munkajogi szakjogász, Autonóm Szakszervezetek Szövetsége