

## **A Munka törvénykönyvének 2025 év elején hatályba lépett változásai**

**Az idei év kezdetével is hatályba léptek módosítások a Munka törvénykönyvében. Bár ezek jelentősége nem kiemelt, a legfontosabbakat mindenképpen érdemes számba venni, hiszen a napi gyakorlatban ezek alkalmazása elengedhetetlen.**

### **Az apasági szabadság kiadásának szabályaiban történt változások**

A szülők többféle szabadságra is jogosultak gyermekük születése vagy gyermek örökbefogadása esetén. Az apák számára járó ilyen szabadságtípus az apasági szabadság. Ennek mértéke jelenleg és a jövőben is 10 munkanap, az idén év elejétől hatályos szabályozás szerint ugyanakkor ezt a szabadságot már nemcsak a gyermek születésétől, avagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásától számított 2. hónap, hanem az ettől az időponttól számított 4. hónap végéig lehet igénybe venni, továbbra is legfeljebb két részletben. Így tehát az apasági szabadság igénybevételére nyitva álló határidő mértéke jelentősen, a duplájára emelkedett.

### **Vezető állású munkavállalókra vonatkozó felmondási védelem esetkörének bővülése**

A fentiekkel függ össze, hogy 2025. január 1-étől a vezető állású munkavállaló munkaviszonya sem szüntethető meg munkáltató felmondás útján az apasági szabadság időtartama alatt, így ezt a felmondási tilalmat a vezető állású munkavállalókra is kiterjesztette a jogalkotó.

### **Bővültek a mentesülési esetek a rendelkezésre állás és munkavégzés alól**

A Munka törvénykönyve eddig is számos esetkört megjelölt, melyek fennállása esetén a munkavállaló mentesült a rendelkezésre állás, illetve a munkavégzés alól, így például ilyen eset a keresőképtelenség időtartama, kötelező orvosi vizsgálatok időtartama, hozzátartozó halála, bírósági vagy hatósági felhívásra, az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, stb. Ezen lista egészült ki a választási, népszavazási jog gyakorlásának elősegítése céljából az alábbiak szerint:

a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állás és a munkavégzés alól legfeljebb 2 óra időtartamra

- országgyűlési képviselők választásán, az Európai Parlament tagjainak választásán,
- a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, illetve
- a helyi vagy országos népszavazáson való részvétel céljából,

amennyiben e napra beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartalma meghaladja a 8 órát.

Ehhez kapcsolódik továbbá, hogy a szavazáson történő részvételhez kötött fenti mentesülés ideje a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül, azaz a munkáltató a teljes napi munkaidőt munkában töltött időnek kell tekintse ebben az esetben. Ha a munkavállaló a szavazáson való részvétel céljából marad távol a munkavégzéstől, úgy a mentesülés idejére távolléti díj illeti meg.

### **A hosszabb beosztás szerinti munkaidőre vonatkozó megállapodás felmondásának szabályai módosultak**

A munkaidőkeretben történő foglalkoztatás módosítása azokra terjed ki, akik készenléti jellegű munkakörben vagy a munkáltató/tulajdonos hozzátartozójaként foglalkoztatnak. Esetükben érvényesül az a szabály, mely szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 24 óra, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet.

A jövőben kedvezőbb szabályok alkalmazása mellett mondhatja fel a munkavállaló az ilyen hosszabb beosztás szerinti munkaidőről szóló megállapodást. Ennek megfelelően hat hónapnál rövidebb munkaidőkeret esetén a megállapodás felmondásának feltételei változatlanok maradnak, ugyanakkor, ha a munkaidőkeret a hat hónapot meghaladja, a munkavállaló a megállapodást a hat hónap elteltével a naptári hónap utolsó napjára, 15 napos felmondási idővel felmondhatja. Kollektív szerződés ettől eltérő rendelkezéseket (15 napos felmondási idő helyett legfeljebb 30 napos felmondási idő) állapíthat meg. Amennyiben a munkavállaló felmondja a hosszabb beosztás szerinti munkaidőre vonatkozó megállapodást a fentiek szerint annak eredeti lejáratát megelőzően, a feleket elszámolási kötelezettség terheli a munkaidőkeret tényleges megszűnésekor az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok alkalmazásával.

### **Pontosítás a munkaszüneti napra elrendelt túlóra díja tekintetében**

Az év első napjától hatályos módosítás egyértelművé tette, hogy a munkaszüneti napra elrendelt túlmunka esetén eddig is járó 100%-os bérpótlék nem váltható ki sem 50%-os bérpótlékkal, sem másik heti pihenőnap biztosításával.