



A munka törvénykönyvének változásai 2025. januárjától

A Parlament november utolsó hetében fogadta el a munkaügyet érintő rendelkezésekről szóló 2024. évi LVII. törvényt, amely – más törvények rendelkezései mellett – módosítja a munka törvénykönyvének (Mt.) néhány előírását is. A törvény szövegének változásai nem markánsak, helyenként inkább csak kiegészítő, pontosító vagy technikai jellegűek, azonban összességében a munkavállalók szempontjából inkább pozitív tartalmú módosításoknak tekinthetők. A változások 2025. január 1-én lépnek hatályba.

1. A módosítás **újabb mentesülési esettel** egészíti ki az Mt. 55. §-ának (1) bekezdését. Ez alapján a jövőben a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól az országgyűlési képviselők választásán, az Európai Parlament tagjainak választásán, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán, a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, valamint a helyi vagy országos népszavazáson való részvétel céljából legfeljebb **két óra időtartamra**, abban az esetben, ha az erre a napra beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartama meghaladja a nyolc órát. Ez a legfeljebb kétórás mentesülés a szabadság számítása szempontjából munkában töltött időnek minősül, a munkavállalót pedig erre az időtartamra **távolléti díj** illeti meg.
2. Kiegészülnek a **készenléti jellegű munkakörben vagy a munkáltató (tulajdonos) hozzátartozójaként dolgozó munkavállalók munkaidejére** vonatkozó egyes rendelkezések, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvnek való pontosabb megfelelés érdekében. Esetükben továbbra is érvényes, hogy a felek írásbeli megállapodása alapján a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A módosítás alapján azonban új előírás, hogy a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára, vagy a hat hónapnál hosszabb tartamú munkaidőkeret esetén – hat hónap elteltét követően – a naptári hónap utolsó napjára, tizenöt napos felmondási idővel felmondhatja. Az indokolás szerint a módosítás célja, hogy biztosítsa a munkavállaló számára a megállapodás felmondásának gyakorlását a munkaidőkeret lejártá előtt is, a hat hónapnál hosszabb tartamú munkaidőkeret esetén. Szintén új előírás, hogy a feleknek a munkaidőkeret megszűnésekor az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint [95. § (4) bekezdés a) pont] el kell számolniuk egymással, akkor, ha a munkavállaló a megállapodást a munkaidőkeret lejártát megelőzően mondja fel. Továbbra is él az a garanciális szabály, amely szerint a munkavállalót nem érheti hátrány, ha nem járul hozzá a megállapodás megkötéséhez, vagy a megállapodást felmondja. Ehhez a szabályozási kérdéskörhöz kapcsolódva egészül ki a törvény eltérő megállapodásokra vonatkozó 135.§-a is, amely alapján kollektív szerződés az előbb említett tizenöt napos felmondási időnél hosszabb, legfeljebb harmincnapos felmondási időt is megállapíthat.



3. Egy pontban módosul a **köztulajdonban álló munkáltatóval** fennálló munkaviszonyra vonatkozó szabályozás is. A törvény 205.§-ának (2a) pontja eddig úgy szólt, hogy a felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor. 2025. január 1-től azonban közös megegyezés esetén csak akkor kell a felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha a munkavállaló – a közös megegyezés alapján – a munkaviszony megszüntetésére tekintettel kizárólag olyan munkabérben vagy egyéb juttatásban részesült, amely jogszabály alapján illeti meg.
4. Sokak számára előnyös változást jelent az **apasági szabadság igénybevételére vonatkozó időtartam bővülése**. Mivel – a törvényhez fűzött indokolás szerint – egyes esetekben a két hónapos időtartam nem volt elegendő, így január 1-től az apasági szabadság igénybevételére nyitva álló időtartam 2 hónapról 4 hónapra változik. Az új szabály alapján tehát az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő **negyedik hónap végéig** tíz munkanap szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni.
5. Maradva az apasági szabadság kérdésénél, a következő módosítás a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozást érinti. Január 1-től a vezető állású munkavállalók esetében is alkalmazandó az a rendelkezés, miszerint a munkáltató **felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt az apasági szabadság ideje alatt**, eddig ugyanis ez a felmondási tilalom nem vonatkozott rájuk.
6. Technikai jellegű módosításnak tekinthető az Mt. 135. § (7) bekezdésének változása, amellyel egyértelművé válik, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján a 97. § (4) bekezdés szerint közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően **legkésőbb** negyvennyolc órával módosítható.
7. Végezetül a **munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidő pótlékára** vonatkozó szabályt teszi szintén egyértelművé a mostani módosítás. A szöveg ugyanis a jövőben a pótlék mértéke kapcsán nem csupán utal a 143.§ (4) bekezdésére, hanem konkrétan meghatározva mondja ki, hogy a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a **száz százalék bérpótlék** illeti meg.

dr. Horváth-Lénárt Szilvia

munkajogász, MASZSZ