

## HÍRLEVÉL

### 2018. ÉVI CXVI. TÖRVÉNY<sup>1</sup> ÁLTAL BEVEZETETT MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE („Mt.”) MÓDOSÍTÁSOKRÓL

**Hatályos: 2019.01.01-től** (de lásd az átmeneti rendelkezések is.)

A módosítások a módosító törvény sorrendjében (változások **pirossal**, **törlés áthúzással** jelezve):

#### **(1) Az önként vállalt túlóra megállapodás felmondható és ez nem lehet munkaviszony felmondási ok.**

Az **Mt. 66. § (3) bekezdés b) pontja** helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Kizárólag) „b) a 99. § (3) bekezdése, a 109. § (2) bekezdése vagy a 135. § (3)-(4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása”*

*(nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.)*

Azaz, nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául, ha a munkavállaló felmondja azt a munkáltatóval megkötött megállapodást, amely a napi/heti munkaidő maximális hosszáról, illetve a további 150 vagy 100 óra rendkívüli munkaidő (ún. „önként vállalt túlmunka”) vállalásáról szól.

#### **(2) Munkaidő-szervezés: fogalmilag pontosított „munkanap” és „hét”**

Az **Mt. 87. § (1) bekezdése** helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Munkanap: a naptári nap vagy ~~a munkáltató által meghatározott~~ megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a ~~munkáltató működése miatt~~ munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra **esik is beosztható.**”

Az **Mt. 87. § (3) bekezdése** helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Hét: a naptári hét vagy ~~a munkáltató által meghatározott~~ megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a ~~munkáltató működése miatt~~ munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra **esik is beosztható.**”

#### **(3) KIZÁRÓLAG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ESETÉN a munkaidőkeret tartama 12 hónap helyett 36 hónap lehet.**

Az **Mt. 94. § (3) bekezdése** helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb ~~tizenkét~~ harminchat hónap ~~vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.~~”

**De, ha nincs kollektív szerződés maradnak az eddigi általános szabályok** (ld. Mt. 94. § (1) és (2) bek.)

A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos, valamint
- c) az időnyjellegű tevékenység keretében,
- d) a készenléti jellegű, továbbá
- e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

<sup>1</sup> a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról

**(4) Általános munkarend és egyenlőtlen-munkaidőbeosztás fogalmak pontosítása, beosztás közlése órákban meghatározva, de nincs tartalmi változás a határidőt illetően. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.**

Az Mt. 97. § (2)-(5) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig ~~kell beosztani (általános munkarend)~~. osztja be.

(3) ~~Munkaidőkeret~~. A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén ~~–a 101-102. § ban foglaltakra tekintettel– a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen~~ osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább ~~hét nappal korábban, legalább~~ egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban ~~kell közölni~~ közli. ~~Ennek~~ Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.”

~~(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.~~

**(5) Csak technikai pontosítás az elszámolási időszakra (két bekezdés összevonása).**

Az Mt. 98. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az elszámolási időszak ~~tartamát~~ tekintetében a 93. § (2)-(4) bekezdése, a 94. § ~~ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani~~ és a 95. § megfelelően irányadó.

(3) ~~Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.”~~

**(6) Heti munkaidő tartama munkaidő-keret esetén az általános munkaidő-keret (Mt. 94. § (1) és (2) bekezdés) átlagában vagy kizárólag kollektív szerződés rendelkezése alapján 12 hónap átlagában kell figyelembe venni** (azaz, itt nincs három éves átlagolás).

Az Mt. 99. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás ~~alkalmazása~~ esetén ~~a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a~~ beosztás szerinti heti munkaidő tartamát ~~átlagban kell figyelembe venni~~.

a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy

b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják - kollektív szerződés rendelkezése szerint - **tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.**”

**Az nem változik, hogy (Mt. 99. § (2) bekezdés), hogy a munkavállaló heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.**

**(7) Heti pihenő napok beosztása, egy új korlátozás: a munkáltatónak havonta legalább egy pihenőnapot be kell osztani és havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztania.**

Az Mt. 105. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„105. § (1) ~~A munkavállalót hetenként Hetenként két pihenőnap illeti meg~~ pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ~~a hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók~~ pihenőnapot be kell osztani.

(3) ~~A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor — a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az időnyjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve — a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.~~ Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos,
- c) az időnyjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) ~~A munkavállaló számára Havonta legalább egy heti pihenőnapot~~ - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével\* - ~~havonta legalább egy heti pihenőnapot~~ vasárnapra kell beosztani.”

*\*Ezek a kizárólag szombat és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatottak.*

**(8) Kollektív szerződés hiányában a rendkívüli munkaidő maximális mértéke továbbra is 250 óra, csak akkor rendelhet el a munkáltató további 150 óra rendkívüli munkaidőt, ha erre a munkavállalóval írásbeli megállapodást kötött.**

Az Mt. 109. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„109. § (1) ~~Teljes napi munkaidő esetén naptári~~ Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján - az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan - naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre.”

**(9) Fogalmazási pontosítás, de a fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő továbbra sem osztható be egyenlőtlenül.**

Az Mt. 114. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) ~~A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.~~”

**(10) A munkáltató köteles nyilvántartani a túlmunkaidőre vonatkozó megállapodásokat és az eszerint teljesített rendkívüli munkaidő tartamát.**

(1) Az Mt. 134. § (1) bekezdése a következő d) ponttal egészül ki:

(A munkáltató nyilvántartja)

„d) a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő,”

(tartamát.)

(2) Az Mt. 134. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkáltató nyilvántartja

a) a 92. § (2) bekezdés,  
b) a 99. § (3) bekezdés,  
c) a 109. § (2) bekezdés,  
d) a 135. § (3)-(4) bekezdés  
szerinti megállapodásokat.”

**(11) Az Mt. 135. § (1)-(3) bekezdései pontosításra kerülnek: a munkanap és a hét fogalma alkalmazásától (Mt. 87. §) sem a felek megállapodása, sem a kollektív szerződés nem térhet el. Továbbá, kollektív szerződés esetén az ott elfogadott 300 órán felül további 100 óra rendkívüli munkaidőt csak akkor van lehetősége a munkáltatónak elrendelni, ha erre a munkavállalóval írásbeli megállapodást kötött. E szabálytól a kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.**

**Mt. 135. § „(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.”**

**(12) Csak kollektív szerződésben lehet eltérni attól az általános szabálytól órabéres díjazás esetén, hogy a munkavállaló havonta egyenletes bérezésben részesüljön a legfeljebb harminchat hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén.**

Az Mt. 165. § a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A 94. § (3) bekezdés alkalmazása esetén órabéres munkavállalóval a 156. § (1) bekezdés b) pont<sup>2</sup> szerinti eltérő megállapodás csak kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető.”

Ld. itt a munkaszerződésben történő megállapodás lehetőségének kizárásával csak kollektív szerződésben lehet eltérni attól az általános szabálytól órabéres díjazás esetén, hogy a munkavállaló havonta egyenletes bérezésben részesüljön a legfeljebb harminchat hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén.

**(13) A módosító törvény<sup>3</sup> felhatalmazást ad a Kormánynak, hogy rendeletben szabályozza a munkaerő-kölcsönzésért fizetendő minimális szolgáltatási díjat.**

---

<sup>2</sup> Ld. Mt. 156. § <sup>2</sup> (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak - a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül - a havi alapbére jár;

b) órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

<sup>3</sup> Az Mt. 298. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzöttek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.”

**(14) A módosítások 2019. január 1-jén lépnek hatályba, de vannak átmeneti rendelkezések:**

A módosító törvénynek az Mt.

- 94. § (3) bekezdését, 98. § (2) bekezdését, 99. § (7) bekezdését a 2019.01.01. napját követően kezdődő munkaidőkeret és elszámolási időszak tekintetében kell alkalmazni,

- 94. § (3) bekezdése *(ld. hogy kizárólag kollektív szerződés esetén a munkaidőkeret tartama 12 hónap helyett 36 hónap lehet)* - az a) pontban foglaltaktól eltérően - a folyamatban lévő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak tekintetében a kollektív szerződés szabályai szerint alkalmazható,

- 97. § (4) és (5) bekezdését, 105. §-át, 109. § (1) bekezdését és a 135. § (3) bekezdését a 2019.01.01. napját követően közölt munkaidő-beosztás tekintetében kell alkalmazni.

Budapest, 2018. december 28.

\*\*\*

*A jelen hírlevél tájékoztatóként készült, nem tekinthető a módosítások átfogó elemzésének, ezért jogi véleményként vagy konkrét ügyben adott tanácsként nem értelmezhető.*