

## **Újabb intézkedések a munkavállaló védelmére, de a munkáltató terhére?**

**Az alábbiakban fel szeretnénk hívni a munkáltatók figyelmét a munkavállalók többletjogaira a felmondás és a munkaszerződés módosítása körében.**

Az európai uniós jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése eredményeképpen 2023. január 1-től a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.) több témakörben is módosult.

Mint eddig is, bizonyos esetekben a munkáltató mentesül az indokolási kötelezettsége alól, amikor felmond a munkavállalónak. Ilyen esetek a (i) már nyugdíjasnak minősülő munkavállaló vagy (ii) vezető állású munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondása, (iii) a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás, továbbá (iv) a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondása, amennyiben az Mt-ben meghatározott távolléti díjat a munkáltató a munkavállalónak kifizeti. Lényeges változás január 1-től azonban az, hogy a munkáltató a munkavállaló kérelmére indokolási kötelezettség hiányában is köteles utólag megindokolni a felmondását, ha a munkavállaló hivatkozása (véleménye) szerint a munkaviszony megszüntetésére az alábbiak miatt került sor:

- a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából munkaidő-kedvezmény igénybevétele,
- az apasági, szülői szabadság vagy a gyermek gondozását szolgáló fizetés nélküli szabadság igénybevétele,
- rugalmas munkavégzési feltételek kérelmezése (pl. távmunkavégzés, részmunkaidő, munkahely módosítás).

A munkavállaló a felmondás indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti és a munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított további tizenöt napon belül köteles írásban közölni a munkavállalóval. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak bizonyítania kell egy olyan valós indokot, ami hitelesen alátámasztja azt, hogy a munkáltató felmondása nem állt összefüggésben a munkavállaló által hivatkozott fenti okokkal, hanem annak más indoka volt.

Nem változott a munkáltató azon kötelezettsége, hogy a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. A tájékoztatás alapján a munkavállaló ajánlatot tehet a munkaszerződése módosítására, amely ajánlatra a munkáltató 15 napon belül köteles írásban nyilatkozni.

Lényeges változás január 1. óta, hogy a munkavállaló nem kérheti a munkaviszony első hat hónapjában a munkaszerződése módosítását. Ami viszont a munkáltató számára lényeges újdonság, hogy az új szabályok kölcsönös indokolási kötelezettséget írnak elő. Eszerint a munkavállalónak is alá kell támasztania a kérelmét és a munkáltatónak is kötelessége 15 napon belül megindokolnia a választát, amennyiben elutasítja a munkavállaló kérelmét. Ráadásul a kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolhatja. Arra, hogy milyen indokok alapján tagadható meg egy ilyen kérelem, az Mt. nem ad választ.