



**Miniszterelnökség**

Iromány száma: **T/1845.**

Benyújtás dátuma: **2022-11-02 22:12**

Parlex azonosító: **5Y4ULYWI0001**

Címzett: **Kövér László, az Országgyűlés elnöke**

Tárgy: **Törvényjavaslat benyújtása**

Benyújtó: **Dr. Semjén Zsolt, miniszterelnök-helyettes**

Előadó: **Dr. Palkovics László, technológiai és ipari miniszter**

Törvényjavaslat címe: **Egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról**

A Kormány nevében benyújtom az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló törvényjavaslatot.

A törvényjavaslat

*a)* 72.§-a és 73. §-a az Alaptörvény 25. cikk (8) bekezdése, valamint 26. cikk (1) és (2) bekezdése alapján,

*b)* 79. §-a és 81. §-a az Alaptörvény 29. cikk (7) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

## 2022. évi ..... törvény

### egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról

#### 1. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosítása

##### 1. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 30. § (1) bekezdés b) és c) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

*[Az álláskereső kérelmére nyugdíj előtti álláskeresési segélyt (a továbbiakban: álláskeresési segély) kell megállapítani, ha]*

- „b) a kérelem benyújtásának időpontjában
  - ba) az álláskeresőre irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, és
  - bb) az álláskereső a megelőző három éven belül összesen legalább 45 napon át álláskeresési járadékban részesült, és
- c) a b) pontban foglalt feltételeken túl az álláskereső a kérelem benyújtásának időpontjában
  - ca) az álláskeresési járadék folyósítási időtartamát kimerítette, vagy
  - cb) a folyósítási időtartam kimerítését megelőzően az álláskeresési járadék folyósítását az állami foglalkoztatási szerv – keresőtevékenység miatt – megszüntette álláskeresési járadékra ismételten nem szerzett jogosultságot,”

##### 2. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény „Költségtérítés” alcíme a következő 34. §-sal egészül ki:

##### „34. §

Az állami foglalkoztatási szerv az álláskeresőnek az 54. § (9) bekezdésében meghatározott együttműködési kötelezettsége teljesítésével kapcsolatos, tömegközlekedési eszköz igénybevételeivel felmerült helyi és helyközi utazási költségeit megtéríti.”

##### 3. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 36/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

##### „36/A. §

(1) A munkaadó az álláskeresési járadékra, valamint az álláskeresési segélyre való jogosultság, továbbá ezen ellátások összegének megállapításához szükséges adatok nyilvántartásához – az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony

esetét kivéve – a munkaviszony megszűnése, vagy megszüntetése esetén köteles két példányban az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához szükséges igazolólapot (a továbbiakban: álláskeresési igazolólap) kiállítani.

(2) Az álláskeresési igazolólap egy példányát a munkaadó az utolsó munkában töltött napon átadja a munkavállalónak, a másik példányát pedig – a munkavállaló részére az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapíthatósága érdekében – öt évig megőrzi.

(3) Ha a nevelőszülő a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony fennállása alatt álláskeresési járadék iránt kérelmet nyújt be, a munkaadót ennek tényéről tájékoztatja. A munkaadó a nevelőszülő tájékoztatását követő öt napon belül a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyról két példányban álláskeresési igazolólapot állít ki, és annak egy példányát a nevelőszülőnek átadja. Az álláskeresési igazolólapot az álláskeresési járadék iránti kérelem benyújtását megelőző hónap utolsó napjáig terjedő időszakra kell kiállítani. A munkaadó az álláskeresési igazolólap másik példányát a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő öt évig megőrzi.

(4) Az (1) bekezdés szerinti álláskeresési igazolólap tartalmazza:

- a) a munkaadó adatait: nevét, címét, adószámát és TEÁOR számát,
- b) a munkavállaló adatait: nevét, születési nevét, anyja nevét, születési helyét és idejét, a Társadalombiztosítási Azonosító Jelét (a továbbiakban: TAJ szám), lakóhelyét, tartózkodási helyét,
- c) a munkavállalónak az 58. § (5) bekezdés a) pontja szerinti munkaviszonyára vonatkozó adatait:
  - ca) munkakört FEOR szerinti besorolásban,
  - cb) munkaviszony kezdetét és végét,
  - cc) a munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napját, az időszak kezdetét,
  - cd) a munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napjától számított négy naptári negyedévben elért társadalombiztosítási járulékalap összegét forintban, valamint azon hónapoknak a számát, amelyekben a munkavállalónak volt járulékalapja, az érintett hónapok számát,
  - ce) a munkaviszony fennállása alatt az utolsó, legalább hat hónapig betöltött munkakört FEOR szerinti besorolásban,
  - cf) a munkaviszony időtartama alatt igénybe vett 30 napot meghaladó mértékű fizetés nélküli szabadság(ok) időtartamát,
  - cg) a jogviszony 58. § (6) bekezdés a) vagy b) pontja szerinti megszűnését, megszüntetését,
  - ch) a munkaviszonyként felsorolt jogviszonyokra a megszűnésekor, megszüntetésekor irányadó, szerződésben megállapított alapbért, illetményt vagy díjazás összegét.”

#### 4. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény VI. Fejezet címe helyébe a következő rendelkezés lép:

„VI. Fejezet  
AZ ÁLLÁSKERESÉSI ELLÁTÁSOK ÉS A FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ TÁMOGATÁSOK  
FEDEZETE”

#### 5. §

(1) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. §-a a következő (4a) bekezdéssel egészül ki:

„(4a) Az e törvényben, továbbá a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvényben meghatározott ügyekben önálló jogorvoslatnak van helye a fizetési kedvezményrel kapcsolatos végzés ellen.”

(2) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. §-a a következő (7a) bekezdéssel egészül ki:

„(7a) A foglalkoztatást elősegítő támogatásról szóló hatósági szerződés alapján támogatásban részesülő munkaadó helyébe jogutódja léphet, feltéve, ha a jogutód egyoldalú írásbeli nyilatkozatban vállalja a támogatás jogszabályban, valamint a hatósági szerződésben meghatározott feltételeinek teljesítését.”

## 6. §

(1) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 54. § (9) bekezdés d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Az 58. § (5) bekezdése d) pontjának 5. alpontjában meghatározott együttműködési kötelezettség keretében – a (10)–(10c) bekezdésben foglaltak figyelembe vételével – az ügyfél]*

„d) aktív munkahelykereső,”

(2) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 54. §-a a következő (9d) bekezdéssel egészül ki:

„(9d) Az álláskereső a (9) bekezdés c) pontjában foglalt bejelentési kötelezettségének az e-ügyintézési tv.-ben foglaltak szerint is eleget tehet.”

(3) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 54. § (14) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(14) Az állami foglalkoztatási szerv, ha

- a) az álláskereső kéri, az álláskereső kérelmében meghatározott időponttól, de legkorábban a törlés iránti kérelem benyújtásának napjától,
- b) az 58. § (5) bekezdés d) pont 1–4. alpontjában meghatározott feltételek bármelyike megszűnt, a változás bekövetkezésének napjától,
- c) az álláskereső meghalt, az álláskereső elhalálzását követő naptól,
- d) az álláskereső jelentkezési kötelezettségének személyesen vagy az e-ügyintézési tv.-ben foglaltak szerint nem tesz eleget, a kötelezettség elmulasztásának napjától,
- e) az álláskereső a (9) bekezdés c) és e)–g) pontjában, valamint a (10) bekezdésben foglalt együttműködési kötelezettségének nem tesz eleget, a kötelezettség elmulasztásának napjától,
- f) az álláskereső a körülményeiben bekövetkezett változás miatt nem tekinthető aktív munkahelykeresőnek, a változás bekövetkezésének napjától, vagy
- g) az álláskereső külön törvény szerint az aktív korúak ellátására jogosult, de egészségkárosodottnak minősül, ezért a külön törvényben meghatározott együttműködési kötelezettség nem terheli, az egészségkárosodott állapot megállapításának napjától

törli az álláskereső nyilvántartásából az álláskeresőt.”

(4) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 54. §-a a következő (15) bekezdéssel egészül ki:

„(15) Ha az álláskeresőt a (14) bekezdés d) és e) pontjában foglaltak alapján törölték a nyilvántartásból, újbóli nyilvántartásba vételére csak a törléstől számított 60 nap elteltével kerülhet sor.”

(5) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 54. § (19) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(19) A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény szerinti oktatási nyilvántartás működéséért felelős szerv, a szakképzési államigazgatási szerv, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerint a felsőoktatási intézmények nyilvántartását vezető szerv, és a felnőttképzési államigazgatási szerv közvetlen hozzáférést biztosít az állami foglalkoztatási szerv részére a köznevelés információs rendszerében, a szakképzés információs rendszerében, a felsőoktatási információs rendszerben és a felnőttképzés adatszolgáltatási rendszerében foglalt, az álláskereső azonosításához szükséges, valamint a tanulói jogviszony, a hallgatói jogviszony és a felnőttképzési jogviszony típusával, keletkezésének és megszűnésének időpontjával kapcsolatos adatokhoz, a lemorzsolódott fiatalok név és elérhetőségi adataihoz, az álláskeresőként való nyilvántartásba vétel, a nyilvántartásból való törlés és a lemorzsolódó fiatalok felkutatása és programba vonása, valamint a program eredményességének és hatásának nyomon követése céljából.”

## 7. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény VIII. Fejezete a következő 57. §-sal egészül ki:

### „57. §

Ahol a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény, vagy a felhatalmazása alapján kiadott rendelet eltérően nem rendelkezik, ott ezen törvény VI., VI/A. és VIII. Fejezetében foglalt szabályokat megfelelően alkalmazni kell.”

## 8. §

(1) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 58. § (5) bekezdés x) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„x) *aktív munkahelykereső*: az az álláskereső, aki 30 napon belül képes és kész munkába állni az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott megfelelő munkahelyen, vagy az önmaga által talált olyan munkahelyen, ahol a heti munkaidő eléri a legalább 16 órát,”

(2) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 58. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) E törvény alkalmazásában

- a) a munkavállaló felmondásán a köztisztviselő, a kormánytisztviselő, az állami tisztviselő, a közalkalmazott lemondását, rendvédelmi igazgatási alkalmazott lemondását, azonnali hatályú lemondását, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott lemondását, honvédelmi alkalmazott lemondását, rendkívüli lemondását, a honvédek jogállásáról szóló törvény szerinti hivatásos és szerződéses állományú tagjának lemondását vagy egyoldalú szerződésbontását, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állománya tagjának lemondását, azonnali hatályú lemondását, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott felmondását, azonnali hatályú felmondását,
- b) a munkaviszonynak a munkáltató részéről azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésén a közszolgálati és a kormányzati szolgálati jogviszony, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony hivatalvesztéssel, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel történő megszüntetését, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony rendkívüli felmentéssel történő megszüntetésével, az állami szolgálati jogviszony az állami tisztviselőkről szóló 2016. évi LII. törvény 9. § (2) bekezdésében foglalt azonnali hatállyal történő megszüntetéssel, a közalkalmazotti jogviszony elbocsátással, a hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálati viszonyának szolgálati viszony megszüntetése vagy lefokozás fenytés kiszabásával, büntetőeljárás keretében szolgálati jogviszony megszüntetéssel vagy lefokozással, a szolgálati viszony keretében betöltött munkakör ellátásához szükséges tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás vagy közügyektől eltiltás alkalmazásával, valamint az állomány tagjának a szolgálatra méltatlanná válásával kapcsolatos felmentésével, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) szerinti hivatásos szolgálati jogviszonynak a Hszt. 80. § (1) bekezdés f) vagy g) pontjában, 86. § (2) bekezdés b) vagy d) pontjában vagy 288/F. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott okból történő felmentésével történő megszüntetését, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban a foglalkoztató azonnali hatályú felmondását,
- c) a munkaviszonynak a munkaadó részéről felmondással történő megszüntetésén a közszolgálati, a kormányzati szolgálati és az állami szolgálati, a közalkalmazotti jogviszonynak, a rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonynak, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervvel fennálló hivatásos szolgálati jogviszonynak, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonynak, a honvédelmi alkalmazotti jogviszonynak, valamint a honvédek jogállásáról szóló törvény szerinti hivatásos és szerződéses állományú katonák szolgálati viszonyának felmentéssel, az egészségügyi szolgálati jogviszony foglalkoztató általi felmondással történő megszüntetését

is érteni kell.”

## 9. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 59/B. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Ahol jogszabály

- a) munkanélküli ellátást vagy álláskeresők támogatását említi, azon az álláskeresők ellátását,
- b) munkanélküli járadékot említi, azon az álláskeresési járadékot,

c) álláskeresői segélyt említ, azon a nyugdíj előtti álláskeresői segélyt is érteni kell.”

## 10. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény „Fogalommeghatározások és záró rendelkezések” alcíme a következő 59/G. §-sal egészül ki:

### „59/G. §

(1) Az álláskeresői igazolólapnak azon adatai, amelyeket az 1992. július 1-jéig hatályban volt jogszabály alapján kiállított munkakönyv tartalmaz, ez utóbbival is igazolhatók.

(2) Az álláskeresői igazolólap kitöltése során a munkaviszony megszűnésének időpontjában hatályos szabályokat kell alkalmazni.”

## 11. §

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény

1. 2. § (1) bekezdésében az „álláskeresők támogatása” szövegrész helyébe az „álláskeresők ellátása” szöveg,
2. 27. § (1) bekezdés nyitó szövegrészében a „feltéve, hogy mezőgazdasági őstermelőként folytatott tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett” szövegrész helyébe a „feltéve, hogy mezőgazdasági őstermelőként folytatott tevékenysége, valamint megbízási jogviszonya után járulékfizetési kötelezettségének eleget tett” szöveg,
3. 27. § (6) bekezdésében a „munkanélküli ellátás” szövegrész helyébe az „álláskeresői ellátás” szöveg,
4. 27. § (12) bekezdésében az „álláskeresői segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti álláskeresői segély” szöveg és a „munkanélküli ellátásra” szövegrész helyébe az „álláskeresői ellátásra” szöveg,
5. 29. § (1) bekezdés c) pontjában a „meghatározott” szövegrész helyébe a „meghatározott időtartamú” szöveg,
6. 37. § (4) bekezdésében az „a álláskeresői” szövegrész helyébe az „az álláskeresői” szöveg,
7. 54. § (10a) bekezdésében a „25. életévét betöltött” szövegrész helyébe a „30. életévét betöltött” szöveg,
8. 54. § (12) bekezdésében a „szerv a” szövegrész helyébe a „szerv az örökbefogadói díjban, a gyermekgondozási díjban, a” szöveg és a „törvény szerint” szövegrész helyébe a „törvény, és a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény szerint” szöveg,
9. 54. § (17) bekezdésében a „h) pontjában” szövegrész helyébe a „g) pontjában” szöveg,
10. 57/A. § (1) bekezdés a) pontjában az „a társadalombiztosítási azonosító jelet (a továbbiakban: TAJ szám)” szövegrész helyébe az „a TAJ számát” szöveg,
11. 57/A. § (1) bekezdés e) pontjában az „az álláskeresői ellátás” szövegrész helyébe az „a nyilvántartásba vételhez, az álláskeresői ellátás” szöveg,
12. 57/A. § (2c) bekezdés a) pontjában az „f)” szövegrész helyébe az „e), f)” szöveg,
13. 57/B. § (4) bekezdés 2. pontjában a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg,
14. 57/D. § (4) bekezdésében az „adatbázisban” szövegrész helyébe az „ESZA adatbázisban” szöveg,
15. 57/D. § (4a) bekezdésében az „adatbázisban” szövegrész helyébe az „ESZA adatbázisban”

- szöveg,
16. 57/D. § (6) bekezdésében az „(1) bekezdésben meghatározott adatbázissal” szövegrész helyébe az „ESZA adatbázissal” szöveg,
  17. 58. § (5) bekezdés a) pontjában az „egészségügyi szolgálati jogviszony, egészségügyi szolgálati jogviszony” szövegrész helyébe az „egészségügyi szolgálati jogviszony, szakképzési munkaszerződéssel keletkezett jogviszony” szöveg,
  18. 58. § (5) bekezdés u) pontjában a „munkaerőpiaci járulék” szövegrész helyébe a „társadalombiztosítási járulék” szöveg lép.

## **12. §**

Hatályát veszti a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény

- a) 27. § (8) bekezdésében a „– kivéve közfoglalkoztatási jogviszonyt –” szövegrész,
- b) 28. § (1) bekezdés f) pontja,
- c) 30. § (7) bekezdés a) pontjában az „e) és” szövegrész,
- d) 39. § (3) bekezdés a) pontjában a „munkanélküli járadék, a nyugdíj előtti munkanélküli segély, a” szövegrész,
- e) 41/A. § (9) bekezdésében az „, illetve székhelye, telephelye vagy fióktelepe” szövegrész,
- f) 47. § (5) bekezdése,
- g) 54. § (9) bekezdés e) pontjában a „, valamint az állami foglalkoztatási szerv által támogatott képzési lehetőséget elfogadja, illetőleg” szövegrész,
- h) 54. § (14a) bekezdés a) pontja,
- i) 58. § (8) bekezdés b) pontja,
- j) 59/B. § (4) bekezdése.

## **2. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosítása**

### **13. §**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 57/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„57/A. §**

Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a közalkalmazott akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

### **14. §**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény a következő 91/G. §-sal egészül ki:

#### **„91/G. §**

A közalkalmazott 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott



gyermeke után az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ..... törvény hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt

- a) az 57/A. §-a szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy
- b) az 57/A. §-a szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.”

## **15. §**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 95. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### **„95. §**

E törvény

- a) a harmadik országbeli állampolgárok és hontalan személyek nemzetközi védelemre jogosultként való elismerésére, az egységes menekült- vagy kiegészítő védelmet biztosító jogállásra, valamint a nyújtott védelem tartalmára vonatkozó szabályokról szóló, 2011. december 13-i, 2011/95/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja,
- b) egy harmadik országbeli állampolgár vagy egy hontalan személy által a tagállamok egyikében benyújtott nemzetközi védelem iránti kérelem megvizsgálásáért felelős tagállam meghatározására vonatkozó feltételek és eljárási szabályok megállapításáról (átdolgozás) szóló, 2013. június 26-i, 604/2013/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 6., 33. cikkei végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg,
- c) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanács irányelvnek való megfelelést szolgálja,
- d) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.”

## **16. §**

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 85. § (1) bekezdés d) pontjában a „pótszabadság” szövegrész helyébe a „szabadság” szöveg lép.

### **3. A polgárok személyi adatainak és lakcímének nyilvántartásáról szóló 1992. évi LXVI. törvény módosítása**

## **17. §**

A polgárok személyi adatainak és lakcímének nyilvántartásáról szóló 1992. évi LXVI. törvény 23/A. §-a a következő u) ponttal egészül ki:

*[E törvény felhatalmazása alapján a 17. § (2) bekezdés f) pontja szerinti adatok igénylésére jogosultak:]*

- „u) az állami foglalkoztatási szerv a jogszabályban meghatározott feladatai ellátásához.”

#### **4. A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosítása**

##### **18. §**

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény

- a) 33. § (1) bekezdés d) pontjában az „álláskeresési segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti álláskeresési segély, álláskeresési segély” szöveg,
- b) 64. § (4) bekezdés e) pontjában az „a tartós munkanélküliek, a fiatal munkanélküliek” szövegrész helyébe az „a tartós álláskeresők, a fiatal álláskeresők” szöveg lép.

#### **5. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosítása**

##### **19. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 8. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

##### **„8. §**

- (1) Jogszabály egyes feladatokat munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősíthet.
- (2) A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak jogszabályban meghatározott munkavédelmi – a bányászat területén bányászati –, szakmai képzéssel rendelkező személlyel végeztetheti vagy végezheti.
- (3) A munkáltató a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat munkaegészségügyi – ezen belül foglalkozás- orvostan, üzemorvostan, munkahigiéne, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan és népegészségtan – szakképzéssel rendelkező személlyel végeztetheti. Jogszabályban meghatározott esetekben közegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthat munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat.”

##### **20. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 18. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Egyéni védőeszközt forgalomba hozni és használatba venni akkor szabad, ha rendelkezik EU-megfelelőségi nyilatkozattal és szükség esetén EU-típusvizsgálati tanúsítvánnyal.”

##### **21. §**

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 21. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) A munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat során szükséges munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

(2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 21. §-a a következő (8) bekezdéssel egészül ki:

„(8) A munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot – kivéve a veszélyes technológia esetét – szakirányú képzettséggel és munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező személy, vagy jogszabályban erre feljogosított személy, vagy erre akkreditált intézmény végezheti. A veszélyes technológia vizsgálatát szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező személy végezheti.”

## 22. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 23. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A soron kívüli ellenőrzéshez szükséges munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

## 23. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 45. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A mentési terv elkészítése munkabiztonsági szaktevékenység.”

## 24. §

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete szerinti III. veszélyességi osztályba sorolt, 1-9 főt foglalkoztatók esetében a kockázatértékelés munkaegészségügyi tartalmával kapcsolatos feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

(2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. §-a a következő (6a) bekezdéssel egészül ki:

„(6a) A megelőzési stratégia a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete szerinti III. veszélyességi osztályba sorolt 1-9 főt foglalkoztatók esetében a kockázatértékelés részét is képezheti.”

(3) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. §-a a következő (6b) bekezdéssel egészül ki:

„(6b) A megelőzési stratégia munkaegészségügyi tartalmának kialakítása a foglalkoztatáspolitikáért

felelős miniszter rendelete szerinti III. veszélyességi osztályba sorolt, 1-9 főt foglalkoztatók esetében a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel is ellátható.”

(4) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. §-a a következő (6c) bekezdéssel egészül ki:

„(6c) A megelőzési stratégia munkabiztonsági tartalmának kialakítása a legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatóknál a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete szerinti I. és II. veszélyességi osztályba sorolt tevékenységek esetén felsőfokú munkavédelmi szakképzettséggel látható el.”

(5) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. §-a a következő (8a) bekezdéssel egészül ki:

„(8a) A kockázatértékelés elkészítése a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete szerinti I. veszélyességi osztályba sorolt tevékenységek esetén a legalább 50 főt foglalkoztató munkáltatónál felsőfokú munkavédelmi szakképzettséggel látható el.”

## 25. §

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 55. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Az oktatási tematika elkészítése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenység.”

(2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 55. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A (3) bekezdésben meghatározott munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

## 26. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 56. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### „56. §

Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. A munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

## 27. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 57. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás – ideértve a 8. §-ban előírtak végrehajtását is – az előírt alkalmassági feltételekkel rendelkező munkavállaló hiányában polgári jogi szerződés alapján külső szolgáltatás útján is megvalósítható. A külső szolgáltató e tevékenysége során, a feladatai ellátása érdekében és az ahhoz szükséges mértékben kezeli az érintett munkavállalónak az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló törvényben meghatározott személyazonosító és egészségügyi adatait. Az igénybe vett külső szolgáltatás – függetlenül a formájától – nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.”

## 28. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 58. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) Az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításával kapcsolatos munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

## 29. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény IV/A. Fejezet címe helyébe a következő rendelkezés lép:

„IV/A. Fejezet  
MUNKAVÉDELMI BEJELENTÉSEK ÉS NYILVÁNTARTÁSOK”

## 30. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 63/A. § (2) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(A nyilvántartás tartalmazza)

„c) határértékkel szabályozott veszélyes anyag esetén  
ca) a munkavállaló napi, heti és éves expozíciós idejét, és  
cb) az expozíciós koncentráció mért adatait anyagonként.”

## 31. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 63/B. § (1)–(3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A munkáltató a rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok elleni védekezés és az

általuk okozott egészségkárosodások, valamint daganatos megbetegedések megelőzésének céljából nyilvántartást vezet azokról a munkavállalókról, akik munkavégzésük során rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok expozíciójának vannak vagy lehetnek kitéve. A nyilvántartás célja továbbá, hogy a munkavállalók egészségének védelme, a rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok által okozott foglalkozási eredetű egészségkárosodások, valamint daganatos megbetegedések megelőzése, és a foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében a rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok okozta kockázatok utólag azonosíthatóak, ellenőrizhetőek és dokumentáltak legyenek.

(2) A nyilvántartás tartalmazza

- a) a munkavállaló nevét, születési helyét, idejét,
- b) az expozíciót okozó rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyag nevét,
- c) a munkavállaló napi, heti és éves expozíciós idejét, és
- d) az expozíciós koncentráció mért vagy becsült adatait anyagonként.

(3) A munkáltató a (2) bekezdés szerinti nyilvántartásban szereplő adatokat a rákkeltő és mutagén anyagok tekintetében az expozíció utolsó napját követő ötven évig, ha a munkavállaló munkahelyén reprodukciót károsító hatású anyagoknak van kitéve, legalább öt évig megőrzi.”

### 32. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 63/C. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló jogszabályban meghatározott rákkeltővel, mutagén vagy reprodukciót károsító anyaggal végzett tevékenységet, annak veszélyessége miatt, hatósági ellenőrzés lefolytatása, valamint egy jövőben esetlegesen bekövetkező fokozott expozíció vagy foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében minden év január 10-ig a munkavédelmi hatóság részére be kell jelenteni.

(2) Az alkalmazandó bejelentőlapot a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A bejelentés tartalmazza:

- a) a munkáltató nevét, telephely címét, telefonszámát, e-mail-címét,
- b) a tevékenység telephelyen belüli pontos helyszínét,
- c) az ágazati, szakágazati besorolást,
- d) az utolsó bejelentés időpontját,
- e) a rákkeltők, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok használatát, a használat indoklásával,
- f) az expozíciót jelentő munkakörök megnevezését és a munkakörben dolgozók számát,
- g) a rákkeltővel, mutagénnel vagy reprodukciót károsító anyaggal exponált munkavállalók születési évét, Társadalombiztosítási Azonosító Jelét (a továbbiakban: TAJ szám), munkakörét,
- h) a rákkeltővel, mutagénnel vagy reprodukciót károsító anyaggal és rákkeltőt, mutagént vagy reprodukciót károsító anyagot tartalmazó keverékekkel kapcsolatos adatokat, és
- i) a tárgyévben végzett levegőszennyezettség-vizsgálatok eredményeit (mg/m<sup>3</sup>) anyagonként.”

### 33. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény IV/A. Fejezete a következő 63/D–63/I. §-sal egészül ki:

#### **„63/D. §**

(1) Az építési munkahelyen végzett tevékenységet annak veszélyessége miatt az időben történő hatósági ellenőrzés biztosítása érdekében az építési munkahely szerint illetékes munkavédelmi hatóság részére be kell jelenteni, ha

- a) az építőipari kivitelezési tevékenység időtartama előreláthatóan meghaladja a harminc munkanapot és egyidejűleg ott több mint húsz fő munkavállaló végez munkát, vagy
- b) a tervezett munka mennyisége meghaladja az ötszáz embernapot.

(2) Az alkalmazandó bejelentőlapot a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A bejelentés tartalmazza:

- a) építkezési helyszín pontos címét,
- b) az építető nevét és címét,
- c) az építmény rendeltetését,
- d) a felelős tervező nevét és címét,
- e) a kivitelező nevét és címét,
- f) az építési munka irányításáért felelős személy nevét és címét,
- g) a kivitelezési munkák megkezdésének tervezett időpontját,
- h) a kivitelezési munkák tervezett időtartamát,
- i) az építési helyszínen dolgozó személyek becsült maximális számát,
- j) a biztonsági és egészségvédelmi koordinátor nevét, elérhetőségét.

(3) A munkavédelmi hatóság a (2) bekezdés szerinti bejelentésben szereplő adatokat három évig megőrzi.

(4) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló jogszabály tartalmazza.

#### **63/E. §**

(1) A munkáltató annak érdekében, hogy a kockázatok minimálisra csökkentésével elősegítse a munkavállalók védelmét a biológiai tényezők okozta foglalkozási eredetű egészségkárosodásokkal szemben, jegyzéket készít azokról a munkavállalókról, akik a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló jogszabály alapján a 3. vagy 4. csoportba tartozó biológiai tényezők kockázatának vannak kitéve.

(2) A jegyzék tartalmazza:

- a) a munkavállaló nevét,
- b) születési helyét, idejét,
- c) TAJ számát,
- d) a végzett munka jellegét,
- e) a biológiai tényezőt,
- f) az expozícióval, balesetekkel és váratlan eseményekkel kapcsolatos adatokat.

(3) A munkáltató a jegyzékben szereplő adatokat a (4) bekezdésben foglalt kivétellel, a kockázat megszűnését követő tíz évig megőrzi.

(4) A (2) bekezdés szerinti adatokat az utolsó ismert expozíciót követő negyven évig meg kell őrizni olyan biológiai tényezők esetében

- a) amelyekről ismeretes, hogy tartósan fennálló vagy latens fertőzéseket okozhatnak,
- b) amelyek által okozott megbetegedések a jelenlegi tudományos ismeretek szerint nem diagnosztizálhatók a betegség – rendszerint több évvel későbbi – kifejlődéséig,
- c) amelyek által okozott megbetegedés inkubációs ideje különösen hosszú,
- d) amelyek – megfelelő kezelés ellenére – hosszan tartó, visszatérő megbetegedést okozhatnak,
- e) amelyek súlyos késői hatással járó fertőzést okozhatnak.

(5) Ha a munkáltató tevékenységét megszünteti, a jegyzéket az (1) bekezdésben meghatározott célból, valamint egy jövőben esetlegesen bekövetkező foglalkozási megbetegedés okainak feltárása érdekében a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak átadja.

(6) A munkavédelmi hatóság az adatok őrzéséről a (3) és (4) bekezdés szerint gondoskodik.

### **63/F. §**

(1) A munkáltató a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló jogszabály alapján a 2-4. csoportba tartozó biológiai tényezőkkel történő tevékenység szándékát első alkalommal a tevékenység megkezdését megelőzően legalább harminc nappal, a munkavédelmi hatósági ellenőrzés lefolytatása, valamint egy jövőben esetlegesen bekövetkező foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak bejelenti.

(2) Az alkalmazandó bejelentőlapot a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A bejelentés tartalmazza:

- a) a bejelentés dátumát,
- b) a bejelentő, adatszolgáltató személy nevét, címét, telefonszámát, e-mail címét,
- c) a biológiai bejelentés típusát,
- d) a munkavégzés helyét,
- e) a munkáltató nevét, adószámát, székhelyét, telefonszámát, e-mail címét,
- f) a biológiai tényezőcsoportot, tényezőt,
- g) a kockázatnak kitett munkavállalók számát,
- h) az expozíció jellegét, időtartamát, mértékét,
- i) a kockázatbecslés eredményét,
- j) a biológiai védelmi intézkedéseket,
- k) a változások leírását, és
- l) az egészségvédelemért felelős személy nevét, beosztását.

(3) A munkavédelmi hatóság a (2) bekezdés szerinti bejelentésben szereplő adatokat öt évig megőrzi.

(4) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló jogszabály tartalmazza.

(5) Az (1) bekezdés szerinti első bejelentést akkor is meg kell tenni, ha a biológiai tényezőt a munkáltató ideiglenesen maga sorolta be a 3. vagy a 4. csoportba.

### **63/G. §**

(1) A munkáltatónak az azbeszttel végzett tevékenységet, annak veszélyessége miatt – a 63/C. §-ban



foglaltakon túl – hatósági ellenőrzés lefolytatása, valamint egy jövőben esetlegesen bekövetkező foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében a munka megkezdése előtt 15 nappal a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatóság részére be kell jelentenie.

(2) Az alkalmazandó bejelentőlapot a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A bejelentés tartalmazza:

- a) a bejelentés dátumát,
- b) a munkáltató és a bejelentő, adatszolgáltató személy nevét,
- c) a munkáltató székhelyét, telefonszámát, e-mail címét,
- d) a munkavégzés pontos helyét,
- e) az azbeszt típusát, kezelt mennyiségét,
- f) az azbeszttel kapcsolatos tevékenységeket és eljárásokat,
- g) az érintett munkavállalói létszámot,
- h) a munkavégzés kezdetét,
- i) a munkavégzés tervezett időtartamát,
- j) az azbesztexpozíció korlátozására megtett, vagy tervezett intézkedéseket,
- k) a munkahelyen, illetve annak közvetlen környezetében egyidejűleg folytatott tevékenységet, és
- l) az expozíciómérés eredményeit és a mérést végző szervezet nevét, elérhetőségét.

(3) A munkavédelmi hatóság, annak érdekében, hogy a kockázatok minimálisra csökkentésével elősegítse a munkavállalók védelmét az azbeszt okozta foglalkozási eredetű egészségkárosodásokkal, valamint daganatos megbetegedésekkel szemben, az (1) és (2) bekezdésben foglalt bejelentés alapján nyilvántartást vezet azon tevékenységekről, ahol a munkavégzés során a munkavállaló azbesztből vagy azbeszttartalmú anyagból, azbeszttartalmú termékből, vagy azbeszttartalmú termékkel végzett tevékenységből származó kockázatnak van vagy lehet kitéve.

(4) A (2) bekezdés szerinti bejelentésben szereplő adatokat a munkavédelmi hatóság a munkavégzés utolsó napját követő ötven évig megőrzi.

(5) Az (1) bekezdés szerinti bejelentés nem mentesít a külön jogszabályban meghatározott, az azbeszttel, mint veszélyes, rákkeltő anyaggal kapcsolatos más jelentési kötelezettség alól.

(6) A munkavállaló, a munkavédelmi képviselő, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa jogosult a munkáltató által bejelentett adatokba betekinteni.

(7) Ha az (1) bekezdés szerinti bejelentést követően a munkakörülményekben bekövetkező változás várhatóan megnöveli az azbesztből, illetve azbeszttartalmú termékből származó porexpozíciót, új bejelentést kell benyújtani.

(8) Az (1) bekezdés szerinti bejelentésről a munkavédelmi hatóság három munkanapon belül értesíti a területileg illetékes környezetvédelmi hatóságot.

(9) Közmű meghibásodása miatt végzett, előre nem tervezhető, azbesztexpozíció kockázatával járó munkavégzés esetén az (1) bekezdés szerinti bejelentést a munka megkezdését követő három munkanapon belül kell megtenni.

(10) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló rendelet tartalmazza.

(11) Az azbesztexpozíciónak kitett munkavállalókról a munkáltató nyilvántartást vezet. A nyilvántartás vezetésére és megőrzésére a 63/B § előírásait kell alkalmazni.

### **63/H. §**

(1) A túlnyomásos légtérben végzett tevékenységet annak veszélyessége miatt, hatósági ellenőrzés lefolytatása, valamint egy jövőben esetlegesen bekövetkező foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében, a munka megkezdése előtt 15 nappal a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatóság részére be kell jelenteni.

(2) Az alkalmazandó bejelentőlapot a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi. A bejelentés tartalmazza:

- a) a bejelentés dátumát,
- b) a bejelentő, adatszolgáltató személy nevét, címét, telefonszámát, e-mail címét,
- c) a munkáltató nevét, adószámát, székhelyét,
- d) a munkavégzés pontos helyét,
- e) a munka megkezdésének pontos idejét,
- f) a túlnyomásos légtérben dolgozók számát,
- g) a gyógy zsilip helyét,
- h) a gyógy zsilipet működtető nyilatkozat meglétét,
- i) a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató nevét, címét,
- j) a foglalkozás-egészségügyi orvos nevét, pecsétszámát, telefonszámát, e-mail címét.

(3) A munkavédelmi hatóság az (2) bekezdésben szereplő adatokat három évig megőrzi.

(4) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat a keszonmunkákról szóló jogszabály tartalmazza.

### **63/I. §**

(1) A munkavégzés során az éles vagy hegyes eszközök által a munkavállalóknak okozott sérülések és fertőzések kockázatának megszüntetése vagy minimálisra csökkentése érdekében, amennyiben a kockázatértékelés a munkavállaló biztonságát vagy egészségét veszélyeztető kockázat jelenlétét állapítja meg, az egészségügyi szolgáltató a kockázatértékelést a telephely szerint illetékes munkavédelmi hatóság számára megküldi, és bejelentést tesz.

(2) A bejelentés tartalmazza:

- a) az egészségügyi szolgáltató nevét, székhelyét, a bejelentéssel érintett telephelyét, az adószámát, adóazonosító jelét, a munkáltató és az érintett telephely TEÁOR számát,
- b) a kockázatnak kitett munkavállalók számát,
- c) a kockázatnak kitett munkavállalók foglalkozási csoportjai és a munkaköri tevékenységek, álláshelyen ellátott feladatok felsorolását,
- d) a munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi képviselőjének nevét, beosztását, és
- e) a megtett megelőző intézkedéseket.

(3) A munkavédelmi hatóság az (2) bekezdés szerinti bejelentett adatokat öt évig megőrzi.

(4) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat az egészségügyi szolgáltatás keretében használt, éles vagy hegyes munkaeszközök által okozott sérülések megelőzésére, az ilyen eszközök használatából eredő kockázatok kezelésére, valamint az egészségügyi tevékenységet végző személyek tájékoztatására és képzésére vonatkozó követelményekről szóló jogszabály tartalmazza.”

### 34. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény a következő 64/A–64/E. §-sal egészül ki:

#### „64/A. §

(1) Annak érdekében, hogy a munkáltató a munkabalesettel kapcsolatos bejelentési és kivizsgálási kötelezettségét teljesíteni tudja, a három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetekről nyilvántartást vezet.

(2) A nyilvántartás tartalmazza:

- a) a munkabaleset – minden évben 1-es sorszámmal kezdődő – számát,
- b) a sérült munkakörét,
- c) a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását,
- d) a sérült ellátására tett intézkedést,
- e) annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját,
- f) a sérült nevét – ideértve a születési nevet is, – anyja nevét, TAJ számát, születési helyét és időpontját, nemét, állampolgárságát, lakóhelyét, és
- g) a munkáltató esetében az adószámot, amennyiben adószámmal nem rendelkezik, személyes adataként saját adóazonosító jelét.

(3) A munkabaleseti nyilvántartást a munkáltató székhelyén vagy a munkáltató nyilvántartását vezető szervezeténél összesítve, és minden területileg elkülönült szervezeti egységénél külön-külön vezetni kell. A munkáltató azon szervezeti egységénél, ahol időszakosan és rövid időtartamban történik a munkavégzés, így különösen a kizárólag irattárolásra, műszeres vagy egyéb ellenőrzésre szolgáló egységnél vagy telephelyen, nem kötelező munkabaleseti nyilvántartást vezetni.

(4) A munkáltató az (1) bekezdés szerinti nyilvántartásban szereplő adatokat öt évig megőrzi.

#### 64/B. §

(1) A munkavédelmi hatóság a munkabalesetek okainak feltárása, a hasonló esetek megelőzése, valamint a munkavállalók védelme érdekében nyilvántartást vezet.

(2) A munkabaleseti nyilvántartás tartalmazza

- a) a munkáltató nevét, adószámát – ennek hiányában adóazonosító jelét, – székhelyét, a bejelentés helye szerinti telephely címét, a szakágazati kódot,
- b) a sérült munkavállaló nevét, nemét, állampolgárságát, TAJ számát, születési dátumát, születési helyét, anyja nevét, lakóhelyét vagy tartózkodási helyét, és
- c) a munkabaleset adatait.

(3) A munkavédelmi hatóság az (1) bekezdés szerinti nyilvántartásban szereplő adatokat tíz évig megőrzi.

(4) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló jogszabály tartalmazza.

#### 64/C. §

(1) Az orvosi tevékenység körében észlelt – a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzétett jegyzékben szereplő – foglalkozási betegség, foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezés (a továbbiakban együtt: foglalkozási betegség) gyanúját a munkáltató telephelye

szerint illetékes munkavédelmi hatósághoz be kell jelenteni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti bejelentés céljára rendszeresített nyomtatványt és a kitöltési útmutatót a munkavédelmi hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzéteszi.

Az (1) bekezdés szerinti bejelentés tartalmazza:

- a) a bejelentésazonosítót, a megye kódját, a bejelentő nevét, a bejelentés dátumát,
- b) a keresőképessegre vonatkozó információt, az előfordulás egyedi vagy tömeges jellegét,
- c) a munkáltató nevét, adószámát – ennek hiányában adóazonosító jelét, – székhelyét, a bejelentés helye szerinti telephely címét, a szakágazati kódot,
- d) a megbetegedéssel kapcsolatos munkakört és a diagnózist,
- e) a munkavállaló nevét, nemét, TAJ számát, születési dátumát, születési helyét, anyja nevét, lakóhelyét vagy tartózkodási helyét,
- f) a munkavállaló jelenlegi munkakörét, FEOR kódját, korábbi munkaköreit (a felsorolásánál jelölendő a munkáltató neve, címe, a betöltött munkakör és az adott munkakörben eltöltött időtartam),
- g) a megbetegedéssel kapcsolatos jelenlegi munkakörben eltöltött expozíciós időt, a megbetegedéssel kapcsolatos munkakörben összesen eltöltött expozíciós időt, és
- h) a bejelentést indokoló, csatolt orvosi dokumentumok számát.

(3) Az (1) bekezdés szerinti bejelentés megtörténtét és keltét – a kórisme feltüntetésével – a munkavállalóról vezetett egészségügyi nyilvántartásban rögzíteni kell. A munkavédelmi hatóság a bejelentést a 64/D. § szerint nyilvántartásba veszi és erről a bejelentőt három napon belül értesíti. Ha a bejelentés nem a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosától érkezett, a munkavédelmi hatóság a bejelentőlap másolatát is megküldi az érintett foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak.

#### **64/D. §**

(1) A munkavédelmi hatóság a foglalkozási betegségek okainak feltárása, a hasonló esetek megelőzése, valamint a munkavállalók védelme érdekében a 64/C. § szerint bejelentett adatokból nyilvántartást vezet.

(2) A foglalkozási betegségek nyilvántartása tartalmazza

- a) a munkáltató nevét, adószámát – ennek hiányában adóazonosító jelét, – székhelyét, a bejelentés helye szerinti telephely címét, a szakágazati kódot,
- b) a megbetegedett munkavállaló nevét, nemét, TAJ számát, születési dátumát, születési helyét, anyja nevét, lakóhelyét vagy tartózkodási helyét,
- c) a bejelentő orvos nevét,
- d) a diagnózist,
- e) a foglalkozási megbetegedés jellegét,
- f) a keresőképtelenséggel kapcsolatos megállapításokat, és
- g) a kiváltó okot, munkakörülményt, rendelkezésre álló higiénés adatot.

(3) A munkavédelmi hatóság az (1) bekezdés szerinti nyilvántartásban szereplő adatokat tíz évig megőrzi.

(4) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló jogszabály tartalmazza.

#### **64/E. §**

(1) A munkavédelmi hatóság a fokozott expozíciós esetek okainak feltárása, a hasonló esetek

megelőzése, valamint a munkavállalók védelme érdekében nyilvántartást vezet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló jogszabály alapján, a fokozott expozíciós esetről felvett jegyzőkönyvben rögzített adatokról.

(2) A fokozott expozíciós esetek nyilvántartása tartalmazza

- a) a munkáltató nevét, adószámát – ennek hiányában adóazonosító jelét, – székhelyét, a fokozott expozíció kialakulásának helyszíne szerinti telephely címét, a szakágazati kódot,
- b) az exponált munkavállaló nevét, nemét, TAJ számát, születési helyét, idejét, anyja nevét, lakóhelyét vagy tartózkodási helyét,
- c) a fokozott expozíciót kiváltó anyagokat, és
- d) a kiváltó okot, munkakörülményt, rendelkezésre álló higiénés adatot.

(3) A munkavédelmi hatóság a bejelentett foglalkozási betegségekkel, fokozott expozíciós esetekkel kapcsolatos vizsgálati lapokat, jegyzőkönyveket munkáltatók szerint az alábbi csoportosításban tartja nyilván:

- a) a bejelentés dátuma,
- b) diagnózis,
- c) halálos vagy tömeges foglalkozási betegség,
- d) keresőképtelenséggel járó foglalkozási betegség,
- e) keresőképtelenséggel nem járó foglalkozási betegség,
- f) fokozott expozíció (anyagoként), valamint
- g) kiváltó ok, munkakörülmény, rendelkezésre álló higiénés adat.

(4) A munkavédelmi hatóság az (1) bekezdés szerinti nyilvántartásban szereplő adatokat tíz évig megőrzi.

(5) Az e §-hoz kapcsolódó végrehajtási szabályokat a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló jogszabály tartalmazza.”

### 35. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 75. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### „75. §

(1) A munkáltató annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, biztosítja

- a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka, és
- b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat.

(2) Annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő az érdekegyeztetéssel kapcsolatos tevékenységét elláthassa, megválasztását követő hat hónapon belül képzésen kell részt vennie, amely csak rendes munkaidőben történhet.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik.

(4) Az alapképzés és továbbképzés megszervezése a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény (a továbbiakban: Fktv.) szerint kontaktórás, távoktatás, illetve zárt rendszerű elektronikus

távoktatás formájában valósulhat meg. Az alap- és továbbképzést szervező felnőttképző a képzésekről vezetett nyilvántartását 5 évig megőrzi. A nyilvántartásnak tartalmaznia kell a képzés idejét, jelenléti képzés esetén a képzés helyszínét, a képzés jellegére vonatkozó utalást, a résztvevők nevét, a képzés formáját és a képzés ismeretanyagának vázlatát.

(5) A munkavédelmi képviselőnek megválasztását követő hat hónapon belül el kell végeznie a legalább 16 óraszámú alapképzést.

(6) A munkavédelmi képviselőnek az alapképzést követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órás továbbképzésben kell részt vennie.

(7) Az alapképzés és továbbképzés ismeretanyagának minimum követelményeit a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter honlapján közzéteszi.

(8) Az alapképzés és továbbképzés elvégzését az Fktv. 13/B. § (1) bekezdése szerinti tanúsítvánnyal kell igazolni.

(9) A képzések szakmai felügyeletét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el, melynek részletes szabályait szabályzatban állapítja meg.”

### **36. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 81. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Ha a kötelezett a munkavédelmi hatóság végleges döntésében foglalt kötelezése ellenére a munkabaleseti jegyzőkönyvet nem tölti ki, a munkavédelmi hatóság jogosult a hatósági ellenőrzés során feltárt adatok alapján a munkabaleseti jegyzőkönyvet kitölteni és a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott érintetteknek megküldeni.”

### **37. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 83/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„83/A. §**

(1) A munkavédelmi hatóság nyilvántartást vezet annak érdekében, hogy a kockázatok minimálisra csökkentésével elősegítse a munkavállalók védelmét a rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok okozta foglalkozási eredetű egészségkárosodásokkal, illetve daganatos megbetegedésekkel szemben.

(2) A nyilvántartás azoknak a munkáltatóknak és munkavállalóknak az adatait tartalmazza, amely munkáltatóknál szervezett munkavégzés során a munkavállaló rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyag hatásának van kitéve. A nyilvántartás tartalmazza

- a) a munkáltató nevét, telephelyét, ágazati, szakágazati besorolását, és
- b) a munkavállaló születési évét, TAJ számát, foglalkozását, az adott foglalkozással járó expozícióban eltöltött munkaéveinek számát.

(3) A munkavédelmi hatóság a (2) bekezdésben meghatározott adatokat kezelheti, illetve a munkáltatókat adatközlésre hívhatja fel.

(4) A munkavédelmi hatóság a (2) bekezdésben meghatározott adatokat a foglalkozási eredetű rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagok elleni védekezés és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzésének céljából továbbítja a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv részére, amely szerv a rákkeltő vagy mutagén anyagokkal végzett tevékenységre vonatkozó adatokat a továbbítástól számított ötven év elteltével, ha a munkavállaló munkahelyén reprodukciót károsító hatású anyagoknak van kitéve, öt év elteltével törli.

(5) A munkavédelmi hatóság a nyilvántartásban szereplő rákkeltő vagy mutagén anyagokkal végzett tevékenységre vonatkozó adatokat a munkáltató bejelentésétől számított ötven év elteltével, ha a munkavállaló munkahelyén reprodukciót károsító hatású anyagoknak van kitéve, öt év elteltével törli.”

### **38. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény a következő 83/F. §-sal egészül ki:

#### **„83/F. §**

A területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz érkező munkavédelmi tárgyú bejelentések és a területileg illetékes munkavédelmi hatóság által vezetett nyilvántartások adatait a felügyeleti szerv a felügyeleti tevékenység ellátása érdekében, valamint statisztikai célú összesítés céljából megismerheti.”

### **39. §**

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 84. § (1) bekezdése a következő o) ponttal egészül ki:

*(A munkavédelmi hatóság jogosult)*

„o) az ellenőrzés helyszínén található biztonsági berendezések által rögzített felvételek és a munkavégzés területére való be- és kilépést rögzítő berendezések adatainak megtekintésére, valamint azokról másolat készítésére.”

(2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 84. §-a a következő (11) bekezdéssel egészül ki:

„(11) Amennyiben az eljárás érdemi lezárása más szerv elbírálásától függ, a munkavédelmi hatóság az elbírálásig az eljárást felfüggeszti.”

### **40. §**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 86. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdés e) pontjában említett szervek tekintetében jogszabály rendelkezik a munkavédelmi hatósági tevékenység ellátásáról. Az eljáró hatóság e törvény szerinti eljárásaiban amennyiben az érdemi eljárás lezárása más szerv elbírálásától függ, a lezárásra jogosult szerv az elbírálásig az eljárást felfüggeszti.”

## 41. §

(1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 88. § (6) bekezdése a következő n) ponttal egészül ki:

*(Ez a törvény a következő közösségi jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

„n) az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeteinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Uniós Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról szóló, 2016. december 19-i (EU) 2017/159 tanácsi irányelv.”

(2) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 88. § (6) bekezdése a következő o) ponttal egészül ki:

*(Ez a törvény a következő közösségi jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

„o) a munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2004/37/EK irányelv módosításáról szóló, 2022. március 9-i (EU) 2022/431 európai parlamenti és tanácsi irányelv.”

## 42. §

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

1. 8. §-ában a „munkavédelmi – a bányászat területén bányászati” szövegrész helyébe a „munkavédelmi szakmai képzéssel – a bányászat területén bányászati” szöveg,
2. 14. § (1) bekezdés d) pontjában a „szakmai oktatás” szövegrész helyébe a „szakmai oktatás és a szakmai képzés” szöveg,
3. 14. § (1) bekezdés e) pontjában az „információs rendszer kialakítása és működtetése” szövegrész helyébe a „tanácsadás biztosítása” szöveg,
4. 21. § (2) bekezdésében a „miniszter rendeletében meghatározott, valamint” szövegrész helyébe a „miniszter rendeletében meghatározott, továbbá egyéb jogszabály vagy a munkáltató által veszélyesnek minősített, valamint” szöveg,
5. 52. § (2) bekezdésében a „szakmai képzés keretében kell gondoskodni” szövegrész helyébe a „szakmai oktatás és a szakmai képzés keretében gondoskodni kell” szöveg,
6. 57. § (1) bekezdésében a „szakképesítési feltételekkel köteles munkavállalót” szövegrész helyébe a „képesítési feltételekkel köteles munkavédelmi szakmai képzéssel rendelkező személyt” szöveg,
7. 63/C. § (2) bekezdés g) pontjában a „TAJ számát” szövegrész helyébe a „Társadalombiztosítási Azonosító Jelét (a továbbiakban: TAJ szám)” szöveg,
8. 64. § (3) bekezdésében a „társadalombiztosítási azonosító jele (taj-száma)” szövegrész helyébe a „TAJ száma” szöveg,
9. 64. § (4) bekezdésében a „vizsgálati lapon” szövegrész helyébe a „jegyzőkönyvben” szöveg,
10. 70/B. § (4) bekezdésében a „munkavédelmi szakembert” szövegrész helyébe a „munkavédelmi szakmai képzéssel rendelkező személyt” szöveg és a „szakemberek” szövegrész helyébe a „munkavédelmi szakmai képzéssel rendelkező személyek” szöveg,
11. 72. § (2) bekezdés b) pontjában a „szakemberek” szövegrész helyébe a „munkavédelmi szakmai képzéssel rendelkező személyek” szöveg,
12. 79. § (1) bekezdés f) pontjában az „információs rendszer működését” szövegrész helyébe a



- „tanácsadási tevékenységet” szöveg,
13. 79. § (1) bekezdés g) pontjában a „szakmai oktatás” szövegrész helyébe a „szakmai oktatás és a szakmai képzés” szöveg,
  14. 82. § (2) bekezdés d) pont da) alpontjában a „legmagasabb veszélyességi osztályba” szövegrész helyébe az „I. veszélyességi osztályba” szöveg,
  15. 82/D. § (1) bekezdés b) pontjában a „kötelezettségét kellő időben nem teljesíti” szövegrész helyébe a „kötelezettségét jogszabályban meghatározott határidőben nem teljesíti” szöveg,
  16. 82/D. § (1) bekezdés c) pontjában a „kötelezettségét nem teljesíti” szövegrész helyébe a „kötelezettségét jogszabályban meghatározott határidőben nem teljesíti” szöveg,
  17. 86. § (1) bekezdés a) pontjában az „a nem ionizáló sugárzással” szövegrész helyébe az „az ionizáló és nem ionizáló sugárzással” szöveg,
  18. 88. § (2) bekezdés a) pontjában a „hatósági eljárás eltérő szabályait” szövegrész helyébe a „hatósági eljárás eltérő szabályait, valamint a munkavédelmi hatósági ellenőrzésre jogosító képzés és vizsga részletes szabályait” szöveg,
  19. 88. § (4) bekezdés a) pont ac) alpontjában a „munkavédelmi szakember” szövegrész helyébe a „munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező személy” szöveg
- lép.

#### **43. §**

Hatályát veszti a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

- a) 53. §-a,
- b) 57. § (3) bekezdése,
- c) 63/A. § (2) bekezdés d) pontja,
- d) 63/A. § (3) bekezdésében a „ha a munkavállaló munkahelyén rákkeltő hatású anyagoknak van kitéve, ötven évig” szövegrész.

### **6. Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény módosítása**

#### **44. §**

Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény 50/D. § (2) bekezdés b) pontjában az „álláskeresői segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti álláskeresői segély” szöveg lép.

### **7. A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény módosítása**

#### **45. §**

A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény 115/P. § (5) bekezdésében a „munkanélküli járadék,” szövegrész helyébe az „álláskeresői járadék, nyugdíj előtti álláskeresői segély,” szöveg lép.

### **8. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény módosítása**

#### **46. §**

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény

- a) 3. § 21. pont d) alpontjában az „álláskeresői segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti álláskeresői segély, álláskeresői segély” szöveg,
- b) 3. § 23. pont a) alpontjában az „álláskeresői segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti

- álláskeresési segély, álláskeresési segély” szöveg,
- c) 3. § 43. pont nyitó szövegrészében a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg,
  - d) 3. § 43. pont a) alpontjában a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg,
  - e) 3. § 43. pont záró szövegrészében az „a munkanélküli” szövegrész helyébe az „az álláskereső” szöveg,
  - f) 21. § (2) bekezdésében a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg,
  - g) 21. § (3) bekezdésében a „munkanélküli” szövegrészek helyébe az „álláskereső” szöveg,
  - h) 49/B. § (6) bekezdés b) pontjában a „munkanélküli” szövegrészek helyébe az „álláskereső” szöveg
- lép.

### **9. A személyazonosító jel helyébe lépő azonosítási módokról és az azonosító kódok használatáról szóló 1996. évi XX. törvény módosítása**

#### **47. §**

A személyazonosító jel helyébe lépő azonosítási módokról és az azonosító kódok használatáról szóló 1996. évi XX. törvény

- a) 22. §-ában a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskeresési” szöveg,
  - b) 23. § f) pontjában az „a munkanélküli” szövegrész helyébe az „az álláskeresési” szöveg és a „munkaerő-piaci” szövegrész helyébe a „foglalkoztatást elősegítő” szöveg,
  - c) 24. § i) pontjában az „a munkanélküli” szövegrész helyébe az „az álláskeresési” szöveg és a „munkaerő-piaci” szövegrész helyébe a „foglalkoztatást elősegítő” szöveg
- lép.

### **10. A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény módosítása**

#### **48. §**

A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény

- a) 7. § (1) bekezdés i) pont ib) alpontjában a „munkanélküli” szövegrészek helyébe az „álláskereső” szöveg,
  - b) 7. § (3) bekezdésében a „Korábban munkanélküli” szövegrész helyébe a „Korábban álláskereső” szöveg
- lép.

### **11. Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény módosítása**

#### **49. §**

Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény 4. § (2) bekezdés r) pontjában a „munkanélküli ellátás” szövegrész helyébe az „álláskeresési ellátás” szöveg lép.

### **12. Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény módosítása**

#### **50. §**

(1) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 22. § (2) bekezdés f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Az (1) bekezdés b)–c) pontjaiban foglalt okok fennállása esetén sem szüntethető meg a szolgálati viszony felmentéssel a következő időtartamok és az azt követő 30 nap alatt:]*

„f) a törvény szerinti, örökbefogadás előtti kötelező gondozásba helyezés esetén az örökbe fogadni szándékozó igazságügyi alkalmazottat – közösen örökbe fogadni szándékozó házastársak döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló házastársat – érintően a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás ideje,”

(2) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 22. § (2) bekezdése a következő g)–i) ponttal egészül ki:

*[Az (1) bekezdés b)–c) pontjaiban foglalt okok fennállása esetén sem szüntethető meg a szolgálati viszony felmentéssel a következő időtartamok és az azt követő 30 nap alatt:]*

„g) a szülői szabadság ideje,

h) az apasági szabadság ideje, és

i) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 55. § (1) bekezdés l) pont szerinti mentesülés ideje.”

## 51. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 29. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdés szerinti igazolás

a) a szolgálati viszony megszűnésének jogcímét,

b) a szolgálati viszony kezdő és végső időpontját,

c) az illetményből jogszerűen levonható tartozások összegét és jogcímét, valamint ezek jogosultját, illetve azt, hogy az igazságügyi alkalmazottnak nincs tartozása,

d) a szolgálati viszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság napjainak számát,

e) a kifizetett végkielégítés összegét,

f) a szülői szabadságra jogosult igazságügyi alkalmazott esetében a kiadott, valamint a korábbi munkáltató által kiadott szülői szabadság tartamát,

g) az apasági szabadságra jogosult igazságügyi alkalmazott esetében a kiadott, valamint a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság tartamát

tartalmazza.”

## 52. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 45. § (6) és (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(6) Az igazságügyi alkalmazott a terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő igazságügyi alkalmazott a gyermeke egyéves koráig, továbbá a 44. § (3) bekezdésében meghatározott munkát végző igazságügyi alkalmazott – a korlátozás alá eső munkavégzés tekintetében – rendkívüli munkavégzésre nem kötelezhető.

(7) Az igazságügyi alkalmazott – gyermeke egyéves korától hároméves koráig –, valamint a gyermekét egyedül nevelő igazságügyi alkalmazott – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak a beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkavégzésre.”

### 53. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 48. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra az igazságügyi alkalmazott akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

### 54. §

(1) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 96/A. § (1) bekezdése a következő g) ponttal egészül ki:

*(Az igazságügyi alkalmazottat az illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:)*

„g) öt munkanapig terjedő tartamban az apasági szabadság esetében.”

(2) Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 96/A. §-a a következő (5) és (6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az igazságügyi alkalmazott az apasági szabadság hatodik munkanapjától az illetmény negyven százalékára jogosult.

(6) Az igazságügyi alkalmazottat az Mt. 118/A. §-a alapján kiadott szülői szabadság tartamára az illetmény tíz százaléka illeti meg, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra az igazságügyi alkalmazottnak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

### 55. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 124. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az Mt.

- a) 29. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy a távolléti díj helyett átlagilletményt kell megfizetni,
- b) 46. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyet a kinevezési okirat tartalmaz,
- c) 115. § (2) bekezdésének f) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkában töltött

- időnek az Mt. 115. § (1) bekezdés alkalmazásában a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)-m) pontjában meghatározott tartama minősül,
- d) 123. § (6) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szabadság esedékességének évét követő kiadása az alap- és pótszabadság együtödére vonatkozik,
  - e) 135. § (1) bekezdését, valamint 165. § (1) bekezdés a), e), f) és g) pontját azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy az abban foglaltaktól a felek megállapodása nem térhet el,
  - f) 229. §-ának a rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az igazságügyi alkalmazott más munkáltatóval tanulmányi szerződést csak a munkáltatója előzetes engedélyével köthet, továbbá, hogy felmondás alatt a lemondást kell érteni,
  - g) 232-234. §-át az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések kivételével megfelelően alkalmazni kell.”

## 56. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény a következő 134/J. §-sal egészül ki:

### „134/J. §

(1) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ..... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv2.) megállapított rendelkezéseit – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(2) Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást a Módtv2. hatálybalépésekor fennálló jogviszony esetén a törvény hatálybalépését követő három hónapon belül az igazságügyi alkalmazott írásban kérheti a munkáltatótól.

(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.

(4) Az igazságügyi alkalmazott a 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv2. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv2. hatálybalépése előtt

a) a 48. § (7) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy

b) a 48. § (7) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv2. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(5) A munkáltató, ha az igazságügyi alkalmazott gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – az igazságügyi alkalmazott kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

## 57. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 135. § (2a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2a) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére és az apasági szabadsággal összefüggő díjazásra vonatkozó szabályokat.”

## 58. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 137. § e) és f) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

*(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

- „e) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv,
- f) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv,”

## 59. §

Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény

- a) 44/A. § (1) bekezdésében az „a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.)” szövegrész helyébe az „az Mt.” szöveg,
- b) 124. § (1) bekezdésében az „51. § (2), (3) és (5) bekezdését” szövegrész helyébe az „51. § (2) bekezdés a) pontját, valamint (3) és (5) bekezdését” szöveg, az „55. § (1) és (3) bekezdését” szövegrész helyébe az „55. § (1)-(4) bekezdését” szöveg, a „61. § (1) bekezdés a) pontját és (2) bekezdését,” szövegrész helyébe a „61. § (1) bekezdés a) pontját és (2) bekezdését, valamint (4) bekezdés c) és d) pontját, továbbá (5) és (6) bekezdését, 64. § (3) és (4) bekezdését,” szöveg, a „115. § (2) bekezdését” szövegrész helyébe a „115. § (2) bekezdés a)-e) pontját” szöveg, a „118. § (1)-(3) bekezdését,” szövegrész helyébe a „118. § (1)-(3) bekezdését, 118/A. §-át,” szöveg, a „123. § (1)-(4) bekezdését, valamint (5) bekezdés a) és b) pontját” szövegrész helyébe a „123. § (1)-(4) bekezdését, valamint (5) bekezdés a)-c) pontját és (5a) bekezdését” szöveg, a „287. § (4) bekezdését” szövegrész helyébe a „287. § (1a) és (4) bekezdését” szöveg és a „294. § (1) bekezdés b), c), d), g) és i) pontját” szövegrész helyébe a „294. § (1) bekezdés c), d), g), h), i), m) és n) pontját” szöveg

lép.

### 13. A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosítása

## 60. §

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 22. § (2) bekezdés a) pontjában a „nyugdíj előtti munkanélküli-segély,” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti munkanélküli-segély, a nyugdíj előtti álláskeresői segély,” szöveg lép.

### 14. Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény módosítása

## 61. §

Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény V. Fejezete a következő 35. §-sal egészül ki:

## „35. §

E törvény az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló az

Európai Parlament és a Tanács 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 irányelvének való megfelelést szolgálja.”

## **15. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény módosítása**

### **62. §**

(1) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 21. § i) és j) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

*(Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:)*

- „i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során,
- j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő apasági szabadság, szülői szabadság és a gyermek gondozása céljából a gyermek három éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, vagy igénybevételével összefüggésben, valamint”

(2) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 21. §-a a következő k) ponttal egészül ki:

*(Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:)*

- „k) a gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével vagy igénybevételével összefüggésben.”

### **63. §**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 65. § i) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Ez a törvény a következő irányelveknek való megfelelést szolgálja)*

- „i) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 irányelve,”

## **16. A bűncselekmények áldozatainak segítéséről és az állami kárenyhítésről szóló 2005. évi CXXXV. törvény módosítása**

### **64. §**

A bűncselekmények áldozatainak segítéséről és az állami kárenyhítésről szóló 2005. évi CXXXV. törvény 26. § (1) bekezdés c) pontjában az „a munkanélküli-ellátások” szövegrész helyébe az „az álláskeresési ellátás” szöveg lép.

## **17. A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény módosítása**

## 65. §

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 15. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Egy helyi önkormányzat legfeljebb hat, egy nemzetiségi önkormányzat vagy közhasznú jogállású szervezet legfeljebb három szociális szövetkezetben tarthat fenn egyidejűleg tagsági jogviszonyt.”

## 66. §

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény a következő 108/D. §-sal egészül ki:

### „108/D. §

A szociális szövetkezet az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ..... törvényben megállapított rendelkezésnek 2023. július 1-jéig köteles megfelelni, és az ahhoz szükséges alapszabály-módosítást elvégezni.”

**18. Az 1 és 2 forintos címletű érmék bevonása következtében szükséges kerekítés szabályairól a társadalombiztosítási és szociális ellátások megállapítása során, továbbá a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról szóló 2008. évi IV. törvény módosítása**

## 67. §

Az 1 és 2 forintos címletű érmék bevonása következtében szükséges kerekítés szabályairól a társadalombiztosítási és szociális ellátások megállapítása során, továbbá a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény módosításáról szóló 2008. évi IV. törvény 1. § (1) bekezdés f) pontjában az „álláskeresői segély” szövegrész helyébe a „nyugdíj előtti álláskeresői segély” szöveg lép.

**19. Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény módosítása**

## 68. §

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A kiterjesztés feltétele, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselésekben tag munkáltatók együttesen az ágazatban munkaviszonyban állók többségét foglalkoztassák, valamint a kiterjesztést megkötő szakszervezetek között legyen legalább egy, a 12. § (2) bekezdés a) pontja szerint reprezentatívnek minősülő érdekképviselő. Ezek a rendelkezések irányadóak akkor is, ha a kiterjeszteni kért kollektív szerződést nem ÁPB-ben kötötték.”

## 69. §

(1) Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 22. § (11) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:



(Az ÁRMB tagjának tagsági jogviszonya megszűnik:)

„a) a tagsági jogviszonyt tanúsító miniszteri okiratban megjelölt időpontot követő 5 év elteltével,”

(2) Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 22. § (11) bekezdés e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Az ÁRMB tagjának tagsági jogviszonya megszűnik:)

„e) ha a tag az ÁRMB tagsági jogviszonyból eredő kötelezettségeit az ÁRMB elnökének ismételt felhívását követően sem teljesíti,”

## 70. §

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény

- a) 9. § (1) bekezdésében a „létrehozását 6 hónapon belül nem kérték” szövegrész helyébe a „létrehozása iránti eljárás nincs folyamatban” szöveg,
  - b) 9. § (2) bekezdésében a „miniszter hivatalos lapjában” szövegrész helyébe a „Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítőben” szöveg,
  - c) 9. § (6) bekezdésében az „a miniszter hivatalos lapjának soron következő számában végzésben” szövegrész helyébe az „az ÁPB létrejötté esetén az ÁRMB érdemi határozatával együtt a Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítőben” szöveg,
  - d) 18. § (3) bekezdésében a „Magyar Közlönyben” szövegrész helyébe a „Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítőben” szöveg,
  - e) 21. § (7) bekezdésében a „miniszter hivatalos lapjában” szövegrész helyébe a „Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítőben” szöveg,
  - f) 22. § (4) bekezdésében a „jelölés és a választás határidejét és időpontját” szövegrész helyébe a „jelöltállítás határidejét, a választás időpontját” szöveg és az „ÁRMB három” szövegrész helyébe az „ÁPB három” szöveg
- lép.

## 20. A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény módosítása

### 71. §

A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény 3. § (1) bekezdés b) pontjában a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg lép.

## 21. A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény módosítása

### 72. §

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 55. § (3a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3a) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását

követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a bíró akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

### 73. §

(1) A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 168/A. § (1) bekezdése a következő g) ponttal egészül ki:

*(A bírót az illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:)*

„g) öt munkanapig terjedő tartamban az apasági szabadság esetében.”

(2) A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 168/A. §-a a következő (5) és (6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A bíró az apasági szabadság hatodik munkanapjától az illetmény negyven százalékára jogosult.

(6) A bírót az Mt. 118/A. §-a alapján kiadott szülői szabadság tartamára az illetmény tíz százaléka illeti meg, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a bírónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

### 74. §

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 222. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az Mt.

- a) 29. § (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy a távolléti díj helyett átlagilletményt kell megfizetni,
- b) 46. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyet a beosztási okirat tartalmaz,
- c) 115. § (2) bekezdésének f) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkában töltött időnek az Mt. 115. § (1) bekezdés alkalmazásában a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)-m) pontjában meghatározott tartama minősül,
- d) 123. § (6) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szabadság esedékességének évét követő kiadása az alap- és pótszabadság egyötödére vonatkozik,
- e) 135. § (1) bekezdését, valamint 165. § (1) bekezdés e)-g) pontját azzal az eltéréssel kell megfelelően alkalmazni, hogy az abban foglaltaktól a felek megállapodása nem térhet el,
- f) 229. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy felmondás alatt a lemondást kell érteni,
- g) 232-234. §-át az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések kivételével megfelelően alkalmazni kell.”

### 75. §

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 225. § (1a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1a) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére és az apasági szabadsággal összefüggő díjazásra vonatkozó szabályokat.”

## 76. §

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény a következő 232/V. §-sal egészül ki:

### „232/V. §

(1) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ..... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv.) megállapított rendelkezéseit – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(2) Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást a Módtv. hatálybalépésekor fennálló jogviszony esetén a törvény hatálybalépését követő három hónapon belül a bíró írásban kérheti a munkáltatótól.

(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.

(4) A bíró a 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv. hatálybalépése előtt

a) az 55. § (3a) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy

b) az 55. § (3a) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(5) A munkáltató, ha a bíró gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a bíró kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

## 77. §

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 233. § e) és f) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

*(E törvény)*

„e) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek,

f) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek,”

*(való megfelelést szolgálja.)*

## 78. §

A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 222. § (1) bekezdésében az

„51. § (2) és (5) bekezdését” szövegrész helyébe az „51. § (2) a) pontját és (5) bekezdését” szöveg, az „55. § (1) és (3) bekezdését” szövegrész helyébe az „55. § (1)-(4) bekezdését, 61. § (4) bekezdés c) és d) pontját, valamint (5) és (6) bekezdését, 64. § (3) és (4) bekezdését” szöveg, a „113. § (5) bekezdését” szövegrész helyébe a „113. §-át” szöveg, a „115. § (2) bekezdését” szövegrész helyébe a „115. § (2) bekezdés a)-e) pontját” szöveg, a „118. § (1)–(3) bekezdését,” szövegrész helyébe a „118. § (1)–(3) bekezdését, 118/A. §-át,” szöveg, a „123. § (1)–(4) bekezdését, (5) bekezdés a) és b) pontját,” szövegrész helyébe a „123. § (1)–(4) bekezdését, (5) bekezdés a) és c) pontját, (5a) bekezdését,” szöveg és a „294. § (1) bekezdés c), d), g) és i) pontját” szövegrész helyébe a „294. § (1) bekezdés c), d), g), h), i), m) és n) pontját” szöveg lép.

## **22. A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény módosítása**

### **79. §**

A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 79. § (3a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3a) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra az ügyészségi alkalmazott akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

### **80. §**

(1) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 153. § (2) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Nem alkalmazhatók az ügyészségi alkalmazottak szolgálati viszonyára a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény következő rendelkezései:)*

„a) a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közül: a 34. § (3) bekezdése, a 43. §, a 45. § (5) bekezdése, a 46. § (1) bekezdés l) pontja, a 48. §, az 54. § (1), (2) és (4) bekezdése, 55. § (5) bekezdése, az 56. §, a 61. § (1), (3) bekezdése, valamint (4) bekezdés a)-c) pontja, a 63. és a 64. § (1) és (2) bekezdése, a 65. § (1), (2) bekezdése, a 66. és 67. §, a 69. §, a 70. § (1), (3) bekezdése, a 77–79. §, a 81–83. §, a 84. § (1), (2) bekezdése, a 92. § (2) bekezdésének b) pontja és (3) bekezdése, a 95. §, a 110. § (2) bekezdése, a 117. §, a 136. § (3) bekezdése, a 139. § (2) és (3) bekezdése, a 144. §, a 146. § (1)–(5) bekezdése, a 147–152. §, a 156. § (2)–(4) bekezdése, a 179. § (1) és (2) bekezdése, a 192. § (2)–(5) bekezdése, a 194–211. §, a XVI. és XVII. fejezet, a 228. §;”

(2) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 153. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Az ügyészségi alkalmazottak szolgálati viszonyára a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi

## I. törvény

- a) 53. §-át csak a kinevezéstől eltérő munkakörben való foglalkoztatásra kell alkalmazni, továbbá a nem ügyész ügyészségi alkalmazottak esetén azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy annak időtartama a naptári évben – eltérő megállapodás hiányában – a hat hónapot nem haladhatja meg;
- b) 86. § (3) bekezdésének a) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkaközi szünet munkaidőnek minősül;
- c) 115. § (2) bekezdésének f) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkában töltött időnek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 115. § (1) bekezdés alkalmazásában a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)-m) pontjában meghatározott tartama minősül;
- d) 123. § (6) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a szabadság esedékességének évét követő kiadása a szabadság egyötödére vonatkozik;
- e) 243. § (3) bekezdését, 246. § (1) bekezdését és 248. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munka törvénykönyve 237. § (1) bekezdésében meghatározott szám alatt az alkalmazotti tanács tagjainak e törvényben meghatározott számát kell érteni;
- f) 260. § (3) bekezdését és 273. § (1) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munka törvénykönyve 53. §-a szerinti intézkedés alatt az ügyészségi alkalmazott hozzájárulása nélküli kirendelést és a tizenöt napot elérő kiküldetést kell érteni;
- g) 273. § (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy önállónak minősülő telephely alatt a főügyészséget az alárendelt járási ügyészségekkel együtt, a fellebbviteli főügyészséget, az OKRI-t, a Legfőbb Ügyészséget kell érteni;
- h) 287. § (1) bekezdés e) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 81. § (2) bekezdésében meghatározottak alatt az 52. § (4) bekezdésében meghatározottakat kell érteni;
- i) 287. § (2) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az azonnali hatályú felmondás alatt rendkívüli lemondást kell érteni.”

## 81. §

(1) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 155/B. § (1) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Az ügyészségi alkalmazottat illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:)*

„b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés c)–g) és j) pontjában, 54. § (3) bekezdésében meghatározott esetben, ”

(2) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 155/B. § (1) bekezdése a következő g) ponttal egészül ki:

*(Az ügyészségi alkalmazottat illetménye illeti meg a következő távollétek idejére is:)*

„g) öt munkanapig terjedő tartamban az apasági szabadság esetében.”

(3) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 155/B. §-a a következő (5) és (6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az ügyészségi alkalmazott az apasági szabadság hatodik munkanapjától az illetmény negyven százalékára jogosult.

(6) Az ügyészségi alkalmazottat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 118/A. §-a alapján kiadott szülői szabadság tartamára az illetmény tíz százaléka illeti meg, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra az ügyészségi alkalmazottnak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

## **82. §**

A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 158/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### **„158/A. §**

Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére és az apasági szabadsággal összefüggő díjazásra vonatkozó szabályokat.”

## **83. §**

A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény a következő 165/U. §-sal egészül ki:

### **„165/U. §**

(1) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ..... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv2.) megállapított rendelkezéseit – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(2) Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást a Módtv2. hatálybalépésekor fennálló jogviszony esetén a törvény hatálybalépését követő három hónapon belül az ügyészségi alkalmazott írásban kérheti a munkáltatótól.

(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.

(4) Az ügyészségi alkalmazott a 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv2. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv2. hatálybalépése előtt

a) a 79. § (3a) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy

b) a 79. § (3a) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv2. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(5) A munkáltató, ha az ügyészségi alkalmazott gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – az ügyészségi alkalmazott kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

#### **84. §**

(1) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 166. § a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

„a) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv,”

(2) A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 166. § f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

„f) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és a tanácsi irányelv.”

#### **85. §**

A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 150. § h) pontjában az „a 80.” szövegrész helyébe az „a 79. § (3a) bekezdését és a 80.” szöveg lép.

### **23. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény módosítása**

#### **86. §**

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 62. §-a a következő (4a) bekezdéssel egészül ki:

„(4a) Az Mt. 46. § (1) bekezdés j) pontja alkalmazásakor nem tartozik a munkáltató képzési politikája körébe a pedagógusok e törvény alapján kötelező továbbképzése.”

#### **87. §**

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 85/A. § (9) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(9) A fenntartói jog átszállásának napján a munkavállalót e törvény vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.”

#### **88. §**

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 100. §-a a következő f) ponttal egészül ki:

*(Ez a törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

„f) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152 irányelv 4. cikk (2) bekezdés és 6. cikk (1) bekezdés.”

## 24. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény módosítása

### 89. §

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 6. §-a a következő 1a. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„1a. apa: a Polgári Törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.) szerint szülői felügyelettel rendelkező

- a) apai jogállású férfi vagy
- b) az örökbefogadó férfi;”

(2) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 6. § 7b. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„7b. gondozást végző közszolgálati tisztviselő: az a közszolgálati tisztviselő, aki a kezelőorvos által igazolt

- a) súlyos egészségi okból, illetve
- b) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának vagy a közszolgálati tisztviselővel közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt;”

(3) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 6. §-a a következő 7c. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„7c. gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák;”

### 90. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 10. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított igény érvényesítése esetén

- a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, valamint
- b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.”

### 91. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 43. § (1) bekezdés f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(A kinevezési okmányának tartalmaznia kell a kormánytisztviselő)*



„f) kormányzati szolgálati jogviszonya kezdetének a napját és – határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony esetén a jogviszony 38. § (3) bekezdése figyelembevételével meghatározott – időtartamát.”

## 92. §

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 46. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) A kormányzati szolgálati jogviszony próbaidő alatti megszüntetését a kormánytisztviselő kérésére a munkáltató – a (3) bekezdésben foglaltaktól eltérően – köteles megindokolni.”

(2) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 46. §-a a következő (5) és (6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony meghosszabbítása esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás esetén újabb próbaidő nem köthető ki.

(6) A próbaidő leghosszabb tartamát legfeljebb tizenkét havi határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony esetén arányosan kell megállapítani.”

## 93. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 63. §-a a következő (8) bekezdéssel egészül ki:

„(8) A (7) bekezdés szerinti kormánytisztviselő kérelmére a munkáltató – a (7) bekezdésben foglaltaktól eltérően – köteles a határozatlan időtartamú jogviszony felmentéssel történő megszüntetését megindokolni.”

## 94. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 70. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) az apasági szabadság [102. § (4) bekezdése],
- d) a szülői szabadság,
- e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [111. §, 113. § (1) bekezdés], illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő,
- f) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- g) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- h) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap,
- i) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,

- j) az unoka gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint  
k) a 79. § m) és n) pontja szerinti mentesülés időtartama alatt.”

### 95. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 74. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a kormánytisztviselő részére a kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamáról, amiben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság, vagy szülői szabadság tartamát is.”

### 96. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 79. §-a a következő n) ponttal egészül ki:

*(A kormánytisztviselő mentesül a rendelkezésre állási, illetőleg munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„n) súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy a vele közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozása céljából évente legfeljebb öt munkanapra.”

### 97. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 79/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### „79/A. §

(1) A 79. § m) pontja szerinti esetben a kormánytisztviselőt a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. Az igénybevételről a kormánytisztviselő legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(2) A 79. § n) pontja szerinti esetben a kormánytisztviselőt a kérésének megfelelő időpontban – a gondozás indokoltságáról szóló igazolás bemutatását követően –, legfeljebb két részletben kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

### 98. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 100. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadság jár

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

- b) a szülési szabadság,
- c) az apasági szabadság,
- d) a szülői szabadság,
- e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság [111. §, 113. § (1) bekezdése] első hat hónapjának,
- f) a hozzátartozó ápolása miatt kapott harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság,
- g) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó időtartamára,
- h) a 79. § a), b), h), j), m) és n) pontjában meghatározott esetekben, valamint
- i) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a kormánytisztviselő illetményre jogosult [144. § (3) bekezdése].”

### **99. §**

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 102. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermek születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra jogosult, amelyet a kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a kormánytisztviselő akkor is jogosult, ha a gyermek halva születik, vagy meghal.”

### **100. §**

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény „Alap- és pótszabadság” alcíme a következő 102/A. §-sal egészül ki:

#### **„102/A. §**

(1) A kormánytisztviselőt gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony a gyermek születését – vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását – követően egy éve fennálljon.”

### **101. §**

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 103. §-a a következő (4a) bekezdéssel egészül ki:

„(4a) A munkáltatói jogkör gyakorlója a szülői szabadságot – a (2) bekezdéstől eltérően – a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban adja ki. A kormánytisztviselőnek a szabadság kiadására vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. A munkáltatói jogkör gyakorlója kivételesen fontos érdekből a szülői szabadság kiadását – a 102/A. § (1) bekezdése szerinti határidőn belül – legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja, a halasztás indokát és a szabadság kiadásának általa javasolt időpontját a kormánytisztviselővel írásban közli.”

(2) A közszerológálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 103. §-a a követező (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a (6) bekezdés szerinti intézkedését köteles írásban indokolni.”

### **102. §**

A közszerológálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 104. § (1) bekezdése helyébe a követező rendelkezés lép:

„(1) A szabadságot – az apasági szabadság és a szülői szabadság kivételével – az esedékességének évében kell kiadni.”

### **103. §**

A közszerológálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 107. §-a a követező (2c) bekezdéssel egészül ki:

„(2c) A (2) és a (2a) bekezdésben foglaltaktól eltérően az apasági szabadságot és a szülői szabadságot a kormányzati szerológálati jogviszony megszűnése esetén nem lehet megváltani.”

### **104. §**

A közszerológálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 111. §-a a követező (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A kormánytisztviselő – örökbefogadott gyermeke gondozása céljából – az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának időpontjától számított három évig, de legfeljebb a gyermek tankötelezetté válásának időpontjáig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.”

### **105. §**

(1) A közszerológálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 144. § (3) bekezdése helyébe a követező rendelkezés lép:

„(3) A kormánytisztviselőt illetmény illeti meg

- a) a szabadság tartamára,
- b) az apasági szabadság első öt munkanapjára,
- c) a 79. § c)–g), i) és m) pontjában meghatározott esetekben,
- d) ha e törvény munkavégzés nélkül illetmény fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő,
- e) a munkaszüneti nap miatt kiesett időre.”

(2) A közszerológálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 144. §-a a követező (5) és (6) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az illetmény 40 %-a jár az apasági szabadság hatodik munkanapjától a tizedik munkanapjáig.

(6) Az illetmény 10%-a jár a szülői szabadság tartamára, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a kormánytisztviselőnek megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

### 106. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 259. § (1) bekezdés 12. pontja a következő d) alponttal egészül ki:

*(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben megállapítsa)*

„d) az atipikus foglalkoztatási formára való áttérés közszolgálati tisztviselő általi kezdeményezésére és a kérelem elbírálására vonatkozó szabályokat;”

### 107. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 260/E. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### „260/E. §

(1) A területi közigazgatás működésével kapcsolatos egyes kérdésekről, valamint egyes törvényeknek az Alaptörvény tizenegyedik módosításával összefüggő módosításáról szóló 2022. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) hatálybalépését megelőzően – a 253. § (1) bekezdése alapján – adományozott cím használatára a címzetes főjegyző a Módtv. hatálybalépését követően is jogosult azzal, hogy a cím használatára, a címre való jogosultság megszűnésére és a cím visszavonására a Módtv. hatálybalépését megelőző napon hatályos 253. § (3)–(10) bekezdését kell alkalmazni.

(2) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv2.) megállapított 10. § (5) bekezdését a Módtv2. hatálybalépést követő igényérvényesítés esetén kell alkalmazni.

(3) A közszolgálati tisztviselő a 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv2. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult e törvénynek a Módtv2.-vel megállapított 102. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv2. hatálybalépése előtt a 2022. december 30-án hatályos 102. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe.

(4) Ha a közszolgálati tisztviselő a 2022. december 30-án hatályos 102. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv2.-vel megállapított 102. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő apasági szabadságot jogosult a (3) bekezdés szerint igénybe venni.

(5) Ha a közszolgálati tisztviselő gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a munkáltató a szülői szabadságot – a közszolgálati tisztviselő kérésének

megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig adja ki.”

### 108. §

(1) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 261. § b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„b) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv, ”

(2) A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 261. § f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„f) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és a tanácsi irányelv, ”

### 109. §

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény

- a) 11. § (4) bekezdés nyitó szövegrészában a „Polgári Törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.)” szövegrész helyébe a „Ptk.” szöveg,
- b) 47. § (5) bekezdés a) pontjában a „78–79. §-át” szövegrész helyébe a „78-79/A. §-át” szöveg, a „102. §-át” szövegrész helyébe a „102. és 102/A. §-át” szöveg és a „144. § (3) bekezdés a) és d) pontját,” szövegrész helyébe a „144. § (3) bekezdés a), b) és e) pontját – örökbefogadási célú és gondozói munkaidő-kedvezmény igénybevétele esetén a 144. § (3) bekezdés c) pontját –,144. § (5) és (6) bekezdését,” szöveg,
- c) 58. § (4) bekezdésében az „az átszállást követő harminc napon belül” szövegrész helyébe a „legkésőbb az átszállás napján” szöveg,
- d) 70. § (3) bekezdésében az „a) és f) pontjában” szövegrész helyébe az „a) és h) pontjában” szöveg,
- e) 70. § (4) bekezdésében a „c) pontja” szövegrész helyébe az „e) pontja” szöveg,
- f) 103. § (6) bekezdésében a „szabadságát kivételesen” szövegrész helyébe a „szabadságát – az apasági szabadság és a szülői szabadság kivételével – kivételesen” szöveg,
- g) 106. § (1) bekezdésében a „meg, a szabadság” szövegrész helyébe a „meg, – az apasági szabadság és a szülői szabadság kivételével – a szabadság” szöveg,
- h) 225/L. § (1) bekezdésében az „a 79. §-t” szövegrész helyébe az „a 79. § a)-m) pontját, és a 79/A. § (1) bekezdését” szöveg és a „144. § (3) bekezdés a) és b), valamint a d) pontját” szövegrész helyébe a „144. § (3) bekezdés a), c) és e) pontját” szöveg,
- i) 259. § (1) bekezdés 18. pontjában az „apát megillető pótszabadság” szövegrész helyébe az „apasági szabadság” szöveg

lép.

### 110. §

Hatályát veszti a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 193. § (3) bekezdésében a „nem köt álláskereső megállapodást, illetve” szövegrész.

## **25. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása**

### **111. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 7. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén

- a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt,
- b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.”

### **112. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 25. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A 61. § (6) bekezdésében, a 64. § (4) bekezdésében és a 78. § (2) bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.”

### **113. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 26. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„26. §**

(1) A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, határidőnek nem minősülő időtartam számítására a 25. § (4)–(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.

(2) Az (1) bekezdés szerinti időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az utolsó napon postára adják.”

### **114. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 38. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Az átvevő munkáltató az átszállás napján a munkáltató azonosító adatainak közlésével írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.”

### **115. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 45. § (2) és (3) bekezdése helyébe a

következő rendelkezések lépnek:

„(2) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre.

(3) Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.”

## 116. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 46. és 47. §-a helyébe a következő rendelkezések lépnek:

## „46. §

(1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkahelyről,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő- és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),
- f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- g) az alapléteken túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

(3) Az (1) bekezdés e)-i) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.

(4) Ha a munkaviszony hét nap eltelté előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdés szerinti kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban teljesíti.

(5) A munkáltató az (1) bekezdésben, továbbá a 23. § (2) bekezdésében meghatározottak változásáról a munkavállalót legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.

(6) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség – az (1) bekezdés a) pontját és a 193. § szerinti foglalkoztatást kivéve –, ha a napi munkaidő a fél órát nem haladja meg.



#### **47. §**

(1) A várhatóan tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,
- c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,
- d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,
- e) a határon átnyúló szolgáltatásnyújtást végző munkáltató és az általa kiküldött munkavállaló jogaival és kötelezettségeivel összefüggő lényeges információt tartalmazó egységes nemzeti honlap elérhetőségéről, továbbá
- f) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(2) Az (1) bekezdés c) és d) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a 46. § (5) bekezdésben foglaltak szerint tájékoztatja a munkavállalót.”

#### **117. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 48. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„48. §**

A munkaviszony kezdetének napja – eltérő megállapodás hiányában – a munkaszerződés megkötését követő nap.”

#### **118. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles a munkavállaló részére

- a) a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,
- b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani.”

#### **119. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 54. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„54. §**

(1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy

életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A munkavállaló – a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve – az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.”

## 120. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés k) és l) pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:

*(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„k) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,

l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy”

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdése a következő m) ponttal egészül ki:

*(A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„m) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.”

(4) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (2) és (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

(3) Az (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás

indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

(5) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. §-a a következő (4) és (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Az (1) bekezdés j) és l) pontja alkalmazásakor a 124. § rendelkezései megfelelően irányadók.

(5) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.”

### 121. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 57. § (1) bekezdés a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(A felek megállapodása vagy kollektív szerződés)*

„a) az 51. §-ban,”

*(foglaltaktól nem térhet el.)*

### 122. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 61. §-a a következő (4)–(6) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

a) a munkavégzési helyének módosítását,

b) a munkarendjének módosítását,

c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve

d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.

(5) A munkavállaló a (2) vagy (4) bekezdés szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6) A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdés szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.”

### 123. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 64. §-a a következő (3) és (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is a (2) bekezdés szerint megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

- a) az 55. § (1) bekezdés *l*) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény,
- b) az apasági szabadság,
- c) a szülői szabadság,
- d) a 128. §-a szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy
- e) a 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme miatt került sor.

(4) A munkavállaló a (3) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.”

### 124. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) az apasági szabadság,
- d) a szülői szabadság,
- e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és
- h) az 55. § (1) bekezdés *l*) pont szerinti mentesülés tartama alatt.”

### 125. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 80. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott

- a) apasági szabadság, vagy
- b) szülői szabadság

tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.”

### 126. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 83. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése
  - aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,
  - ab) a joggal való visszaélés tilalmába,
  - ac) a 65. § (3) bekezdésébe, vagy
  - ad) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
- b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt, vagy
- c) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.”

#### **127. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 85. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Kollektív szerződés

- a) a 61. §-ban,
- b) a 63. § (2)-(3) bekezdésében,
- c) a 65-68. §-ban,
- d) a 71-76. §-ban,
- e) a 78. §-ban,
- f) a 81. §-ban,
- g) a 83. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.”

#### **128. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 93. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidő tartamát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.”

#### **129. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 96. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.”

#### **130. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 104. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.”

### 131. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 106. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos,

c) az időnyellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani.”

### 132. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 113. és 114. §-a helyébe a következő rendelkezések lépnek:

#### „113. §

(1) Rendkívüli munkaidő

a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy

c) a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén

nem rendelhető el.

(2) Rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

(3) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés b) és c) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára nem osztható be.

(4) A munkaidő a 97. § (3) bekezdés a) pontja szerint az (1) bekezdésben meghatározott munkavállaló számára csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be.

(5) Éjszakai munka

a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy

b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig

nem osztható be.

(6) Éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.

## 114. §

- (1) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet.
- (2) A tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez.
- (3) A fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a (2) bekezdés szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet.
- (4) Több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számítani.
- (5) A fiatal munkavállaló számára
- rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
  - a munkaidő a 97. § (3) bekezdés *b)* és *c)* pontja szerint nem osztható be,
  - éjszakai munka nem osztható be,
  - legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
  - négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell kiadni, és
  - legalább tizenkét óra napi pihenőidőt kell beosztani.”

## 133. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 115. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

- „(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában
- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
  - a szabadság,
  - a szülési szabadság,
  - a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
  - a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
  - a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés *a)-m)* pontjában és (5) bekezdésében meghatározott tartama.”

## 134. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 118. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

- „(4) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

### 135. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a következő 118/A. §-sal egészül ki:

#### „118/A. §

(1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fennálljon. Az igénybevétel szempontjából a 115. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni.”

### 136. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 122. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) A munkáltató – a (2)-(3) bekezdéstől eltérően – a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a munkavállalóval írásban közli.”

### 137. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 123. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 123. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- a) a 122. § (2) és (3a) bekezdés szerinti esetben a szabadság munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását megtagadhatja,
- b) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- c) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,
- d) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.”

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 123. §-a a következő (5a) bekezdéssel



egészül ki:

„(5a) A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja.”

### **138. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 125. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### **„125. §**

A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.”

### **139. §**

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 135. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

- a) a 87. §-ban,
  - b) a 96. § (2) bekezdésében,
  - c) a 122. § (5) bekezdésében,
  - d) a 124. §-ban,
  - e) a 125. §-ban,
  - f) a 126. § (4) bekezdésében,
  - g) a 127. § (1)–(2) és (4) bekezdésében,
  - h) a 134. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 135. §-a a következő (7) bekezdéssel egészül ki:

„(7) Kollektív szerződés rendelkezése alapján a 97. § (4) bekezdés szerint közölt munkaidő-beosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb negyvennyolc órával módosítható.”

### **140. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 146. és 147. §-a helyébe a következő rendelkezések lépnek:

### **„146. §**

(1) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a) a szabadság tartamára,
- b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) és j) pontjában,
- c) az 55. § (1) bekezdés i) pontjában meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,
- d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidő tartamára, ha az általános munkarend

- szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- e) az 54. § (3) bekezdésben, az 55. § (5) bekezdésében meghatározott esetben, és
  - f) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésre állás vagy munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

(2) Az (1) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.

(3) A munkavállaló a betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jogosult.

(4) A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százaléka jogosult.

(5) A munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százaléka jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

(6) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, a megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

#### **147. §**

(1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alpbér illeti meg.

(2) A munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre jogosult, az (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti.”

#### **141. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 158. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni. A felek írásbeli megállapodása esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni.”

#### **142. §**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 180. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért a munkavállaló a 179. § alapján felel azzal, hogy abban az esetben mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.”

### 143. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192. § (4) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 192. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A próbaidő tartamát legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén – a 45. § (5) bekezdés és az 50. § (4) bekezdés szerint meghatározott tartam figyelembevételével – arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.”

### 144. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 193. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A munkáltató a beosztás szerinti munkaidő kezdő és befejező időpontját legalább hetvenkét órával korábban közli a munkavállalóval.”

### 145. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 203. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkaviszonyra

- a) a 49. § (2) bekezdésében,
  - b) az 53. §-ban,
  - c) az 56. §-ban,
  - d) az 59. §-ban,
  - e) a 61. §-ban,
  - f) a 81. §-ban,
  - g) a 91. §-ban,
  - h) a 92. § (2) bekezdésében,
  - i) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,
  - j) a 101. §-ban,
  - k) a 122-124. §-ban,
  - l) a 126-133. §-ban,
  - m) a 192. § (4) bekezdésében, valamint
  - n) a 208-211. §-ban
- foglaltak nem alkalmazhatók.”

#### 146. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 204. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Köztulajdonban álló munkáltató

- a) a közalapítvány,
- b) 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,
- c) a munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerv, továbbá
- d) a közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott munkáltató.”

#### 147. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 205. §-a a következő (2a) bekezdéssel egészül ki:

„(2a) A felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál – az (1) bekezdéstől eltérően – a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha

- a) a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor,
- b) a korábbi munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köztulajdonban állónak minősült, és
- c) a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követően került sor.”

#### 148. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 209. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A vezető munkaszerződése

- a) az 55. § (1) bekezdés b), c), e), j), k) és l) pontjában,
  - b) a 65. § (3) bekezdés a)-d) és g) pontjában,
  - c) a 113. § (3) bekezdésében,
  - d) a 118. § (4) bekezdésében,
  - e) a 118/A. §-ban és
  - f) a 127-128. §-ban
- foglaltaktól nem térhet el.”

#### 149. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 287. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A keresetlevelet a 61. § (6) bekezdése és a 64. § (4) bekezdése szerinti igény érvényesítése esetén a munkáltató jognyilatkozatának közlésétől, vagy a jognyilatkozat megtételére rendelkezésre álló határidő lejártától számított harminc napon belül kell előterjeszteni.”

## 150. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdés c) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„c) gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák,”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdés e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3) és (4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a munkavédelemről szóló törvény szerinti munkavédelmi képviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője,”

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdés h) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„h) fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra,”

(4) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdése a következő m) és n) ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„m) apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező

ma) apai jogállású férfi, vagy

mb) az örökbefogadó férfi,

n) gondozást végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt

na) súlyos egészségi okból, és

nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló

hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.”

## 151. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 295. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) Ha a külföldi munkáltató – harmadik személlyel kötött szolgáltatás nyújtására irányuló megállapodás alapján – a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre a 3. § (2) bekezdése alapján e törvény hatálya nem terjed ki, a munkaviszonyra

- a) a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- b) a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- c) a munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege,
- d) a munkaerő-kölcsönzésnek a 214-222. §-ban meghatározott feltételei,
- e) a munkavédelmi feltételek,
- f) a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
- g) az egyenlő bánásmód követelménye,
- h) a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei, valamint
- i) Magyarország területén ideiglenesen foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségtérítés mértéke

tekintetében a magyar jog szabályait kell alkalmazni, ideértve a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú, illetve az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseiket is.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 295. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) Az (5) bekezdésben hivatkozott tizenkét hónapos időtartam további hat hónappal meghosszabbodik a külföldi munkáltató foglalkoztatás-felügyeleti hatóság részére benyújtott, indokolással ellátott bejelentése esetén.”

## 152. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 296. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér összege tekintetében nem kell alkalmazni a 295. § (1) bekezdés b)-c) pontban foglalt rendelkezéseket, ha a magyarországi munkavégzés időtartama nem haladja meg a nyolc napot.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 296. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A (2) bekezdés nem alkalmazható az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy elbontására vonatkozó építőmunkát, így különösen földkiemelést, földmunkát, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek össze- és szétszerelését, felszerelést vagy berendezést, átalakításokat, felújítást, javítást, szétszerelést, elbontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében kiküldött vagy kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatására.”

## 153. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 298. § (7) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(7) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére és az apasági szabadsággal összefüggő díjazás, költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat.”

#### 154. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 299. § b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„b) az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről,”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 299. § e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„e) az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről,”

(3) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 299. §-a a következő r) ponttal egészül ki:

*(E törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„r) a Tanács (EU) 2018/131 irányelve (2018. január 23.) az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között a 2009/13/EK irányelvnek a 2006-os Tengerészeti Munkaügyi Egyezmény 2014. évi, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia által 2014. június 11-én jóváhagyott módosításával összhangban történő módosítása céljából létrejött megállapodás uniós jogba való átültetéséről.”

#### 155. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

- a) 66. § (6) bekezdésében az „a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése]” szövegrész helyébe az „a szülői szabadságot, a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot [128. § (1) és (2) bekezdése]” szöveg,
- b) 77. § (2) bekezdés a) pontjában az „a szülési szabadság” szövegrész helyébe az „a szülői szabadság, a szülési szabadság” szöveg,
- c) 95. § (3) bekezdés nyitó szövegrészében az „Az állásidőre” szövegrész helyébe az „A 147. § (1) bekezdésére” szöveg,
- d) 98. § (2) bekezdésében a „94. § és a 95. §” szövegrész helyébe a „94. §, a 95. § és a 99. § (7) bekezdése” szöveg,
- e) 99. § (3) bekezdés záró szövegrészében a „nem egyezik bele” szövegrész helyébe a „nem járul hozzá” szöveg,
- f) 121. § (1) bekezdésében az „a 118. § (4) bekezdését” szövegrész helyébe az „az apasági szabadságot és a szülői szabadságot” szöveg,
- g) 127. § (2) bekezdésében a „szülőnek” szövegrész helyébe a „munkavállalónak” szöveg,

- h) 135. § (2) bekezdés l) pontjában a „(6) bekezdésében” szövegrész helyébe az „(5)-(6) bekezdésében” szöveg,
- i) 195. § (5) bekezdésében a „munkaviszony” szövegrész helyébe a „munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában –” szöveg,
- j) 298. § (5) bekezdésében az „ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.” szövegrész helyébe az „ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő, továbbá meghatározza a tevékenység végzésétől történő eltiltás részletes feltételeit.” szöveg lép.

#### 156. §

Hatályát veszti a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

- a) 55. § (1) bekezdés b) pontjában a „valamint” szövegrész,
- b) 55. § (1) bekezdés c) pontjában a „továbbá” szövegrész,
- c) 61. § (1) bekezdés c) pontjában a „történő” szövegrész,
- d) 135. § (2) bekezdés n) pontja,
- e) 213. § b) pontjában az „és (5)” szövegrész,
- f) 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontja,
- g) 295. § (4) bekezdése.

#### **26. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény módosítása**

#### 157. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 11. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépésével, vagy azt követően minősül köztulajdonban állónak.

(2) Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. 204. § (1) bekezdés c) és d) pontjában meghatározott munkáltató tekintetében az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi .....törvény (a továbbiakban: Módtv5.) hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni, ha a munkáltató a Módtv5. hatálybalépésével, vagy azt követően minősül köztulajdonban állónak.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 11. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Az Mt. 214. § (2) bekezdését a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell, azzal, hogy a kikölcsönzés kezdő időpontjának 2011. december 1-jét kell tekinteni.”

#### 158. §



A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény ELSŐ Része a következő 19/F. §-sal egészül ki:

#### **„19/F. §**

(1) Az Mt.-nek a Módtv5.-tel megállapított rendelkezéseit – a (2)-(7) bekezdésben foglaltak, és az Mt. 192. § (5) bekezdése kivételével – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(2) Az Mt.-nek a Módtv5.-tel megállapított 7. § (3) bekezdését a Módtv5. hatálybalépését követően közölt jognyilatkozatokra kell alkalmazni.

(3) Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást a Módtv5. hatálybalépésekor fennálló munkaviszony esetén a törvény hatálybalépését követő három hónapon belül a munkavállaló írásban kérheti a munkáltatótól.

(4) Az Mt.-nek a Módtv5.-tel megállapított 83. § (1) bekezdés a) pont ab) alpontját a Módtv5. hatálybalépését követően közölt felmondás esetén kell alkalmazni.

(5) A (3) bekezdés szerinti tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.

(6) A munkavállaló 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv5. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt

- a) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy
- b) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(7) A munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

### **27. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény módosítása**

#### **159. §**

(1) A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 2. §-a a következő 2a. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„2a. *apa*: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező

- a) apai jogállású férfi, vagy
- b) az örökbefogadó férfi,”

(2) A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 2. § 8. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„8. *gyermek*: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy

gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák,”

#### **160. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 67. § (1) bekezdése a következő j) és k) ponttal egészül ki:

*[Nem szüntethető meg a szolgálati viszony felmentéssel az a)–i) pont szerinti időtartam és az azt követő 30 nap alatt:]*

- „j) a szülői szabadság időtartama,
- k) az apasági szabadság időtartama.”

#### **161. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 70. §-a a következő (2b) bekezdéssel egészül ki:

„(2b) Az állomány szülői szabadságra, vagy apasági szabadságra jogosult tagja részére a (2) bekezdésben meghatározott időpontban igazolást kell kiadni a kiadott szülői szabadság, vagy apasági szabadság tartamáról, ebben fel kell tüntetni a korábbi munkáltató által kiadott szülői szabadság, vagy apasági szabadság tartamát is.”

#### **162. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 99. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A munkáltatói jogkört gyakorló az állomány tagjának írásbeli kérelmére - legfeljebb a gyermeke nyolcéves, fogyatékos gyermek esetén tizennégy éves koráig, az állomány három vagy több gyermeket nevelő tagja esetén a gyermek nyolcéves, fogyatékos gyermek esetén tizennyolc éves koráig - rész-szolgálatteljesítést engedélyez, ha az állomány tagjának szolgálati beosztása rész-szolgálatteljesítési időben is ellátható.”

#### **163. §**

(1) A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 108. § (1) bekezdése a következő m) ponttal egészül ki:

*(Mentesül az állomány tagja a szolgálatteljesítési kötelezettsége alól)*

- „m) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy az állomány tagjával közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra.”

(2) A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 108. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Az (1) bekezdés m) pontja szerinti esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

#### **164. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény a következő 109/A. §-sal egészül ki:

#### **„109/A. §**

(1) Az állomány tagját gyermeke harmadik életévének betöltéséig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy az állomány tagjának szolgálati viszonya a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő napon legalább egy éve fennálljon. A szülői szabadság igénybevétele szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre az állomány tagja illetményre nem jogosult.

(3) Az állomány tagja az (1) bekezdés alapján kiadott szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra az állomány tagjának megfizetett a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

#### **165. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 112. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) A munkáltatói jogkör gyakorló vagy az általa kijelölt személy – az (1) bekezdéstől eltérően – a szülői szabadságot az állomány tagja kérésének megfelelő időpontban adja ki. Az állomány tagja erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltatói jogkör gyakorló vagy az általa kijelölt személy szolgálati érdekből a szülői szabadság kiadását elhalaszthatja, ennek indokát az állomány tagjával írásban közli.”

#### **166. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 113. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a szolgálati viszony megszűnésekor, megszüntetésekor - ide nem értve az 59. § (1) bekezdés e) pontját - és az 58/A. § (1) bekezdés szerinti szünetelésekor, továbbá a 46. § (1) bekezdés b), c) és t) pontja szerinti rendelkezési állományba áthelyezéséskor a szabadságot – a szülői szabadságot és az apasági szabadságot kivéve – meg kell váltani, ha a honvédelmi szervezet a szabadság arányos részét nem adta ki.”

#### **167. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 114. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„114. §**

(1) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra az állomány tagja akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

(2) Az állomány tagja az apasági szabadság első öt munkanapjára a távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult.”

#### **168. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 238. § (1) bekezdés e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg)*

„e) a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat,”

#### **169. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény a következő 246/A. §-sal egészül ki:

#### **„246/A. §**

(1) Az állomány tagja 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvény (a továbbiakban: Módtv8.) hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv8. hatálybalépése előtt

a) a 114. § szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy

b) a 114. § szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv8. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(2) Ha az állomány tagjának gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – az állomány tagja kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb a 2023. június 30-ig terjedő időszakban kell kiadni.”

#### **170. §**

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 249. §-a a következő g) és h) ponttal egészül ki:

*(E törvény)*

„g) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU)

2019/1158 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek,  
h) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek”  
(való megfelelést szolgálja.)

#### 171. §

A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény

- a) 67. § (1) bekezdés nyitó szövegrészében az „a)–i) pont” szövegrész helyébe az „a)–k) pont” szöveg,  
b) 112. § (2) bekezdésében a „szabadságot az” szövegrész helyébe a „szabadságot – a szülői szabadság és az apasági szabadság kivételével – az” szöveg lép.

#### 172. §

Hatályát veszti a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 189. § (4) bekezdésében a „nem köt álláskereső megállapodást,” szövegrész.

### **28. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény módosítása**

#### 173. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 88. § (1) bekezdése a következő h) ponttal egészül ki:

*(Nem szüntethető meg a szolgálati viszony felmentéssel az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:)*

„h) a 145. § (1) bekezdése, a 149/A. §-a és a 150. § (2) bekezdés c) pontja szerinti időtartam.”

#### 174. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény a következő 88/A. §-sal egészül ki:

#### **„88/A. §**

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója – a hivatásos állomány tagja kérelmére – indokolási köteletség hiányában is megindokolja a szolgálati viszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a hivatásos állomány tagja hivatkozása szerint a szolgálati jogviszony megszüntetésére

- a) a 138/A. § szerint igénybe vett rész-szolgálatteljesítés,  
b) a 145. § (1) bekezdés alapján igénybe vett pótszabadság,  
c) a 149. § alapján igénybe vett szülési szabadság,  
d) a 149/A. § alapján igénybe vett szülői szabadság, vagy  
e) a 150. § (2) bekezdés c) pontja alapján igénybe vett illetmény nélküli szabadság igénylése vagy igénybevétele miatt került sor.

(2) A hivatásos állomány tagja az (1) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a

kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül közli.”

### 175. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 99. § (2) bekezdése a következő f) ponttal egészül ki:

*[A hivatásos állomány tagjának az (1) bekezdés szerint igazolást kell kiadni, amely tartalmazza]*

„f) a szülői szabadság és a 145. § (1) bekezdés szerinti pótszabadság kiadott tartamát, amely tartalmazza a korábbi munkáltató által, ezen jogcímeiken kiadott szabadság tartamát is.”

### 176. §

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 105. § (1) bekezdése a következő k) ponttal egészül ki:

*(Mentesül a hivatásos állomány tagja a szolgálatteljesítési kötelezettsége alól)*

„k) betegség vagy baleset okozta sürgős családi okból adódó vis maior esetén évente legfeljebb kétszer, egy munkanapra.”

(2) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 105. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A szolgálatteljesítési kötelezettség alóli (1) bekezdés szerinti mentesülés esetében a hivatásos állomány tagja a távollét idejére – a (3) bekezdésben foglaltak kivételével – távolléti díjra jogosult.”

(3) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 105. §-a a következő (3) bekezdéssel egészül ki:

„(3) A szolgálatteljesítési kötelezettség alóli (1) bekezdés k) pontja szerinti mentesülés esetében a hivatásos állomány tagját a távollét idejére illetmény, távolléti díj nem illeti meg.”

### 177. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 73. alcíme a következő 138/A. §-sal egészül ki:

#### „138/A. §

(1) A 138. §-ban foglaltakon túl a hivatásos állomány legalább hat hónap szolgálati viszonyal rendelkező tagja rész-szolgálatteljesítési időben történő foglalkoztatását kérelmezheti

- a) a gyermeke nyolcadik életévének betöltéséig a gyermek gondozása, vagy
- b) a gyermeke, szülője, házastársa, élettársa vagy vele közös háztartásban élő, súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű – a hivatásos állomány tagja által személyesen ellátott – gondozása céljából.

(2) Az (1) bekezdés szerinti rész-szolgálatteljesítés során a 138. §-ban foglalt szabályokat kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy

- a) a 138. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően a hivatásos állomány tagja a kérelmet a feltétel fennállta esetén bármikor előterjesztheti,
- b) a 138. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően a rendvédelmi szerv nem köteles az eredeti szolgálati beosztás helyett eltérő szolgálati beosztást felajánlani,
- c) a 138. § (4) bekezdésében foglaltaktól eltérően a hivatásos állomány tagja és a rendvédelmi szerv megállapodik a rész-szolgálatteljesítési idő kezdő időpontjában,
- d) a 138. § (6) bekezdésében foglaltaktól eltérően a kérelmet a rész-szolgálatteljesítés kezdő időpontját megelőző legalább hatvan nappal korábban kell előterjeszteni,
- e) a 138. § (6) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően a hivatásos állomány tagja köteles a kérelmet indokolni, a gondozási feladatokat megjelölni, illetve az (1) bekezdés b) pontja szerinti esetben a súlyos egészségügyi ok fennállását igazolni,
- f) a 138. § (8) bekezdésében foglaltaktól eltérően az engedély az (1) bekezdés szerinti feltétel fennállásáig, vagy – ha az rövidebb – a kérelemben megjelölt időpontig tart.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében dönt a kérelemről, amelyet elutasítás, elhalasztás vagy részleges teljesítés esetén indokolni köteles.

(4) Ha a fennálló rész-szolgálatteljesítés során a hivatásos állomány tagja a körülményekben bekövetkezett változás alapján kérheti az eredeti szolgálatteljesítési időhöz történő a (2) bekezdés c) pontja szerinti megállapodásban meghatározott időtartam lejártá előtt történő visszatérését. A munkáltatói jogkör gyakorló szolgálatsszervezési okból a hivatásos állomány tagjának visszatérésére vonatkozó kérelmében megjelölt időponttól eltérő időpontot is meghatározhat, melyről a hivatásos állomány tagját írásban tájékoztatni köteles.”

## 178. §

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 145. § (1) és (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezések lépnek:

„(1) Gyermeke születése esetén gyermekenként tíz munkanap pótszabadság illeti meg az apát, amelyet

- a) legkésőbb a születést követő második hónap végéig,
  - b) a kérésének megfelelő időpontban, és
  - c) legfeljebb két részletben
- kell kiadni.

(2) Az apát az (1) bekezdés szerinti pótszabadság akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A pótszabadság tartamára távolléti díj jár.”

(2) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 145. §-a a következő (3) és (4) bekezdéssel egészül ki:

„(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során apán

- a) a Ptk. szerinti apai jogállású férfit, vagy
- b) az örökbefogadó férfit

kell érteni.

(4) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság igazolásának szabályait a Kormány rendeletben állapítja

meg.”

## 179. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény a következő alcímmel egészül ki:

### „79/A. Szülői szabadság

#### 149/A. §

(1) A hivatásos állomány tagját – a (2) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadságra való jogosultság feltétele, hogy a hivatásos állomány tagjának szolgálati viszonya a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő napon legalább egy éve fennálljon.

(3) A szülői szabadságot a hivatásos állomány tagja által megjelölt, legfeljebb két részletben kell kiadni.

(4) A hivatásos állomány tagja a szülői szabadság igénybevételére vonatkozó kérelmét a munkáltatói jogkör gyakorló részére a szülői szabadság tervezett kezdő időpontját megelőzően legalább hatvan nappal köteles benyújtani. A kérelemben meg kell jelölni a szülői szabadság időszakának tervezett kezdetét és végét. A munkáltatói jogkör gyakorlója a kérelem elbírálásáról tíz munkanapon belül tájékoztatja a hivatásos állomány tagját.

(5) A hivatásos állomány tagja az (1) bekezdés szerinti szülői szabadság terhére kérheti, hogy részére a 138. § szerinti rész-szolgálatteljesítés, vagy – ha annak feltételei fennállnak – a 153/A. § szerinti otthoni munkavégzés kerüljön meghatározásra az (1) bekezdésben meghatározott időtartam alatt.

(6) A munkáltatói jogkör gyakorlója a (4) bekezdés szerinti kérelemben foglalt szülői szabadságot meghatározott időtartamra elhalaszthatja, ha

- a) a kérelmet a (4) bekezdésben meghatározott, hatvanadik napon belül nyújtották be, vagy
- b) szolgálat szervezési okból, ha a szülői szabadság kérelemben meghatározott időtartamban történő kiadása veszélyezteti a rendvédelmi szerv működését.

(7) A munkáltatói jogkör gyakorlója a szülői szabadság elhalasztását haladéktalanul köteles írásban indokolni.

(8) A (6) bekezdés szerinti halasztásról szóló döntés meghozatalát megelőzően a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a hivatásos állomány tagja részére felajánlani az (5) bekezdésben meghatározottak szerinti rész-szolgálatteljesítés vagy otthoni munkavégzés lehetőségére való áttérést.

(9) A szülői szabadság idejére a hivatásos állomány tagja részére a távolléti díj 10 %-ának megfelelő mértékű díjazást kell folyósítani, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a hivatásos állomány tagjának megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti



gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

### 180. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 150. § (2) bekezdése a következő c) ponttal egészül ki:

*(Illetmény nélküli szabadságot kell engedélyezni a hivatásos állomány tagjának)*

„c) gyermeke, szülője, házastársa, élettársa vagy vele közös háztartásban élő, súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű – a hivatásos állomány tagja által személyesen ellátott – gondozása vagy támogatása céljából évente legfeljebb öt munkanapra, feltéve, hogy a súlyos egészségügyi ok miatti jelentős mértékű gondozás vagy támogatás szükségességét a hivatásos állomány tagja előzetesen orvosi igazolással igazolja.”

### 181. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 152. §-a a következő (9) bekezdéssel egészül ki:

„(9) A 145. § (1) bekezdés és a 289/P. § (10) bekezdés szerinti pótszabadság, valamint a szülői szabadság pénzbeli megváltása nem lehetséges.”

### 182. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 270. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) Ha a hivatásos állomány tagja a bíróság előtt – indokolással alátámasztva – arra hivatkozik, hogy a szolgálati viszonyát ténylegesen

a) a 138/A. § szerint igénybe vett rész-szolgálatelljesítés,

b) a 145. § (1) bekezdés alapján igénybe vett pótszabadság,

c) a 149. § alapján igénybe vett szülési szabadság,

d) a 149/A. § alapján igénybe vett szülői szabadság,

e) a 150. § (1) bekezdése szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság, vagy

f) a 150. § (2) bekezdés c) pontja alapján igénybe vett illetmény nélküli szabadság

igénylése vagy igénybevétele miatt szüntették meg, a rendvédelmi szerv köteles bizonyítani, hogy a szolgálati viszony megszüntetésére nem ezen okból került sor.”

### 183. §

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 288/H. § (1) bekezdése a következő j) ponttal egészül ki:

*(Nem szüntethető meg az igazgatási jogviszony felmentéssel:)*

„j) a 149/A. §-a, a 150. § (2) bekezdés c) pontja és a 289/P. § (10) bekezdése szerinti”  
*(időtartama alatt.)*

(2) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 288/H. §-a a következő (4) és (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A munkáltatói jogkör gyakorló – a rendvédelmi alkalmazott kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is megindokolja az igazgatási jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a rendvédelmi alkalmazott hivatkozása szerint az igazgatási jogviszony megszüntetésére

- a) a 138/A. §-a szerint igénybe vett rész-szolgálatteljesítés,
  - b) a 149. §-a alapján igénybe vett szülési szabadság,
  - c) a 149/A. §-a szerint igénybe vett szülői szabadság,
  - d) a 150. § (2) bekezdés c) pontja alapján igénybe vett illetmény nélküli szabadság, vagy
  - e) a 289/P. § (10) bekezdése alapján igénybe vett pótszabadság
- igénylése vagy igénybevétele miatt került sor.

(5) A rendvédelmi alkalmazott a (4) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül közli.”

#### 184. §

(1) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 289/P. § (10) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(10) Gyermeke születése esetén gyermekenként tíz munkanap pótszabadság illeti meg az apát, amelyet

- a) legkésőbb a születést követő második hónap végéig,
  - b) a kérésének megfelelő időpontban, és
  - c) legfeljebb két részletben
- kell kiadni.”

(2) A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 289/P. §-a a következő (15)–(17) bekezdéssel egészül ki:

„(15) A (10) bekezdés szerinti pótszabadság az apát akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A pótszabadság

- a) öt munkanapjára távolléti díj,
- b) hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százaléka jár.

(16) A (10) bekezdés alkalmazása során apán

- a) a Ptk. szerinti apai jogállású férfit, vagy
  - b) az örökbefogadó férfit
- kell érteni.

(17) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság igazolásának szabályait a Kormány rendeletben állapítja meg.”

#### 185. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló

2015. évi XLII. törvény 289/V. §-a a következő (1b) bekezdéssel egészül ki:

„(1b) Ha a rendvédelmi alkalmazott a bíróság előtt – indokolással alátámasztva – arra hivatkozik, hogy az igazgatási jogviszonyát ténylegesen

- a) a 138/A. §-a szerint igénybe vett rész-szolgálatteljesítés,
- b) a 149. §-a alapján igénybe vett szülési szabadság,
- c) a 149/A. §-a szerint igénybe vett szülői szabadság,
- d) a 150. § (2) bekezdés c) pontja alapján igénybe vett illetmény nélküli szabadság, vagy
- e) a 289/P. § (10) bekezdés alapján igénybe vett pótszabadság

igénylése vagy igénybevétele miatt szüntették meg, a rendvédelmi szerv köteles bizonyítani, hogy az igazgatási jogviszony megszüntetésére nem ezen okból került sor.”

### **186. §**

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 364. § (1) bekezdés 7. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(Ez a törvény a felhatalmazása alapján kiadott rendeletekkel együtt)*

„7. a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek”

*(való megfelelést szolgálja.)*

### **187. §**

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény a következő 368/B. és 368/C. §-sal egészül ki:

#### **„368/B. §**

A hivatásos állomány tagja és a rendvédelmi alkalmazott 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvény (a továbbiakban: Módtv4.) hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apai munkaidő-kedvezményt igénybe venni, ha a Módtv4. hatálybalépése előtt

- a) a 145. § szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy
- b) a 145. § szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv4. szerinti apai munkaidő-kedvezmény különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

#### **368/C. §**

A munkáltatói jogkör gyakorló, ha a hivatásos állomány tagjának és a rendvédelmi alkalmazottnak gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a hivatásos állomány tagja és a rendvédelmi alkalmazott kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

### **188. §**

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló

2015. évi XLII. törvény

- a) 152. § (3) bekezdésében a „szabadságot az” szövegrész helyébe a „szabadságot – a 145. § (1) bekezdés szerinti pótszabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az” szöveg,
- b) 289/I. §-ában a „136–138. §-t” szövegrész helyébe a „136–138/A. §-t” szöveg és az „a 153. §-t és” szövegrész helyébe az „a 152. § (9) bekezdést és a 153. §-t, valamint” szöveg,
- c) 289/Q. § (1) bekezdésében a „szabadságot esedékességének” szövegrész helyébe a „szabadságot – a 289/P. § (10) bekezdés szerinti pótszabadságot és a szülői szabadságot kivéve – esedékességének” szöveg,
- d) 340. § 14. pontjában az „igénybevételére vonatkozó” szövegrész helyébe az „igénybevételére és költségeinek megtérítésére vonatkozó” szöveg,
- e) 3. melléklet VI. pontjában a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskeresési” szöveg lép.

## **29. A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLIII. törvény módosítása**

### **189. §**

A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLIII. törvény

- a) 76. § (8) bekezdésében a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg és a „munkanélküliek” szövegrészek helyébe az „álláskeresők” szöveg,
- b) 132. § (3) bekezdés b) pontjában a „munkanélküliek” szövegrész helyébe az „álláskeresők” szöveg,
- c) 132. § (3) bekezdés e) pontjában a „munkanélküliek” szövegrész helyébe az „álláskeresők” szöveg lép.

## **30. A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény módosítása**

### **190. §**

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 2. §-a a következő 13c. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„13c. kulturális intézeti titkársági referens: a külpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériummal jogviszonyban álló, a kulturális diplomáciáért és a külföldi magyar kulturális intézetekért felelős miniszter szakmai irányítása alatt álló olyan adminisztratív munkaköri osztályba kihelyezett, aki kulturális intézet működéséhez kapcsolódó adminisztratív feladatokat a kulturális diplomáciáért és a külföldi magyar kulturális intézetekért felelős miniszter feladatkörébe tartozó, a 3. § (3) bekezdése szerinti intézetben végzi;”

### **191. §**

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 11. § (1a) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1a) A kulturális intézet igazgatója (a továbbiakban: intézetigazgató), a kulturális diplomata, valamint a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó adminisztratív és technikai munkakörben feladatokat ellátó kihelyezett szakmai felkészítése a kulturális diplomáciáért és a külföldi magyar

kulturális intézetekért felelős miniszter bevonásával történik, azzal, hogy a külügyi felkészítését a külpolitikáért felelős miniszter, a kulturális szakmai felkészítését a kulturális diplomáciáért és a külföldi magyar kulturális intézetekért felelős miniszter által vezetett szervezet biztosítja.”

### 192. §

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 25. §-a a következő (21) bekezdéssel egészül ki:

„(21) A kihelyező szerv a kihelyezett számára az euró- vagy dollárfolyam-emelkedés hatásának mérséklésére árfolyam-kompenzációt biztosíthat. Az árfolyam-kompenzáció megállapításának feltételeire, mértékére vonatkozó részletes szabályokat a külpolitikáért felelős miniszter rendeletben állapítja meg.”

### 193. §

(1) A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 31. § (6) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(6) A kihelyezettet évente összesen az alábbi szabadnapok illetik meg:

- a) Európán belüli állomáshely esetében két, Európán kívüli állomáshely esetében négy, Ausztrália és Óceánia esetében hat utazási nap, valamint
- b) – külszolgálatra történő kihelyezés, illetve a tartós külszolgálat 20. § (1) bekezdés a) pont szerinti megszűnése éve kivételével – állomáshelytől függetlenül két orvosi nap,
- c) a külszolgálatra történő kihelyezés évében a b) pont szerinti mértékű orvosi napok, ha a kihelyezett, a kihelyezést megelőző utolsó tárgynegyedév és a kihelyezést követő év március 31. napjáig az e törvényben foglaltak szerinti alkalmassági vizsgálaton részt vett.”

(2) A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 31. §-a a következő (6a) bekezdéssel egészül ki:

„(6a) A tartós külszolgálat 20. § (1) bekezdés a) pont szerinti megszűnése évében a kihelyezettet orvosi nap nem illeti meg.”

(3) A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 31. § (8) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(8) A szabadság kiadásának időpontját – a kihelyezett előzetes meghallgatása után – az éves szabadságolási terv alapján a külképviselet-vezető határozza meg. Hivatali érdekből a szabadság kiadását a külképviselet-vezető helyett a kihelyező vezető is meghatározhatja. A külképviselet-vezető tekintetében a szabadság kiadásának időpontját a kihelyező szerv határozza meg.”

### 194. §

(1) A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 56/B. § (3) bekezdés d) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[A 6. §-tól, a 9. § (2) bekezdésétől és a 9/A. § (2) bekezdésétől eltérően a kulturális intézet vezetőjeként az intézetigazgató]

„d) a külpolitikáért felelős miniszter által átruházott hatáskörben – ha azt nemzetközi jogi előírás vagy a fogadó állam jogi szabályozása lehetővé teszi – munkaszerződést köt a külképviselet által foglalkoztatott, a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatokat ellátó munkavállalóval, valamint a külképviselet által a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatok ellátása érdekében foglalkoztatott házastárssal, és gyakorolja felettük a munkáltatói jogokat,”

(2) A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 56/B. §-a a következő (16) bekezdéssel egészül ki:

„(16) A 31. § (8) bekezdésétől eltérően, a kulturális diplomata, valamint a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatokat ellátó, adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselő esetében a szabadság kiadásának időpontját az intézetigazgató, az intézetigazgató esetében a külképviselet-vezetővel egyeztetve a kulturális diplomáciáért és a külföldi magyar kulturális intézetekért felelős miniszter határozza meg.”

#### **195. §**

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 58. §-a a következő (20) és (21) bekezdéssel egészül ki:

„(20) A külpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériummal jogviszonyban álló, a 10. § (1) bekezdése szerinti pályázat benyújtására jogosult foglalkoztatott esetében a kormányzati igazgatásról szóló törvény munkarendre vonatkozó előírásai akként alkalmazandók, hogy heti munkaidő keretben kötetlen munkarend is megállapítható.

(21) A kormányzati igazgatásról szóló törvény 86. § (7b) bekezdésétől eltérően a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnését vagy megszüntetését követően 180 napon belül a külpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériummal létesített új kormányzati vagy politikai szolgálati jogviszonynál próbaidő kiköthető.”

#### **196. §**

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 20. alcíme a következő 58/J. §-sal egészül ki:

#### **„58/J. §**

E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv6.) megállapított rendelkezéseit a Módtv6. hatálybalépését megelőzően létrejött jogviszonyokra is alkalmazni kell.”

#### **197. §**

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény 59. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

- „(2) Felhatalmazást kap a külpolitikáért felelős miniszter, hogy
- a) a kihelyezettel életvitelszerűen a tartós külszolgálat helyén tartózkodó, jövedelemszerző tevékenységet nem folytató házastárral kapcsolatos nyilatkozat és annak megtételének,
  - b) – az EU ÁK tekintetében az európai uniós ügyek koordinációjáért felelős miniszterrel egyetértésben – a rangadományozás és ranghasználat,
  - c) a kihelyezés szakmai követelményeinek és azok teljesítésének,
  - d) a tartós külszolgálatát teljesítő kihelyezett, valamint a külképviselet által foglalkoztatott házastárs harmadik országban történő ideiglenes kiküldetése teljesítésének,
  - e) a külképviseletek külpolitikai viszonyrendszerben elfoglalt helyük, valamint élıhetőségük szempontjából való besorolását tartalmazó, összesített, külképviseleti besorolási szorzót, valamint a devizailetmény és a költségterítés számításának e törvényben nem rendezett,
  - f) az egyes külképviseletekhez tartozó költségterítés-szorzók,
  - g) a külképviselet által foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatásának,
  - h) az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben a kihelyezett és hozzátartozói tartós külszolgálat alatt az állomáshelyen való egészségügyi ellátás igénybevételének,
  - i) a biztonsági szolgálat,
  - j) a pályáztatás,
  - k) a költségvetésről szóló törvény kihirdetésétől számított 45 napon belül az egyes állomáshelyekre vonatkozó, az ENSZ-szorzóval korrigált, a következő költségvetési évre vonatkozó, az ENSZ által a költségvetés tervezésének évében először közzétett szorzószámok figyelembevételével, állomáshelyenként megállapított deviza-alapiletmények,
  - l) a kihelyezett munkarendjének, valamint a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét elrendelésének, nyilvántartásának és elszámolásának, továbbá a szabadság kiadásának,
  - m) kihelyezett részére nyújtható kamatmentes illetmény- és költségterítés-előlegnek és nyújtásának,
  - n) kizárólag gépkocsivásárlás céljára nyújtható kölcsön,
  - o) a külképviselet által foglalkoztatott házastárs foglalkoztatásának,
  - p) a külügyi szakmai vizsga,
  - q) a kihelyező szervnél működő foglalkozás-egészségügyi szolgálat által végzett, a kihelyezett és a külképviselet által foglalkoztatott házastárs alkalmassági vizsgálatának és a kihelyezett hozzátartozójának alkalmassági vizsgálatának, valamint a felülvizsgálat rendjének,
  - r) az ösztöndíjprogram részletes szabályait, az ösztöndíj és költségterítés megállapításának módját, az ösztöndíjban részesíthető személyek körét, az ösztöndíj nyújtásának módját és feltételeit, továbbá a jogosulatlanul kifizetett ösztöndíj visszafizetésének, valamint
  - s) az árfolyam-kompenzáció feltételeinek és mértékének
- részletes szabályait rendeletben állapítsa meg.”

## 198. §

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény

- a) 2. § 7. pontjában a „megtartására” szövegrész helyébe a „megtartásával” szöveg,
- b) 56/B. § (5) bekezdésében a „kulturális diplomatát a” szövegrész helyébe a „kulturális diplomatát, valamint a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatokat ellátó, adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselőt a” szöveg, a „kijelölése” szövegrész helyébe a „döntése” szöveg és a „kulturális diplomata” szövegrészek helyébe a „kulturális diplomata, valamint a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatokat ellátó, adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselő” szöveg,
- c) 56/B. § (6) bekezdésében a „kulturális diplomata felett” szövegrész helyébe a „kulturális

diplomata, valamint a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatokat ellátó, adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselő felett” szöveg,

- d) 56/B. § (12) bekezdésében a „miniszter bírálja” szövegrész helyébe a „miniszter a kézhezvételtől számított 30 napon belül bírálja” szöveg,
  - e) 56/C. § (1) bekezdésében a „szóló álláshelyet” szövegrész helyébe a „szóló külszolgálati munkakört” szöveg,
  - f) 57. § (2) bekezdésében a „képviselő vezetője” szövegrész helyébe a „képviselő vezetője, valamint az intézetigazgató” szöveg,
  - g) 58/C. § (3) bekezdés c) pontjában a „diplomáciai tevékenység” szövegrész helyébe a „diplomáciai vagy magyar állami szerv, illetve állami tulajdonú gazdálkodó szervezet érdekében, illetve megbízásából történő külföldi munkavégzési tevékenység” szöveg,
  - h) 59. § (1) bekezdés f) pontjában a „kulturális diplomaták” szövegrész helyébe a „kulturális diplomaták, valamint adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselők” szöveg,
  - i) 59. § (7) bekezdésében a „kulturális diplomaták” szövegrész helyébe a „kulturális diplomaták, valamint adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselők” szöveg
- lép.

### **31. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény módosítása**

#### **199. §**

A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 516. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló perben, az Mt. 61. § (6) bekezdése szerint a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlása iránti perben, valamint a felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni igény elbírálása esetén a bíróság soron kívül jár el.”

### **32. A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény módosítása**

#### **200. §**

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 20/A. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„20/A. §**

(1) A honvédelmi szervezet legkésőbb a honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a honvédelmi alkalmazottat

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkavégzés helyéről,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő- és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről,
- f) az illetménnyel való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés



- napjáról,
- g) az illetményről, a honvédelmi illetménykiegészítésről, a keresetkiegészítésről, a pótlékokról és egyéb juttatásról,
  - h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
  - i) a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
  - j) a honvédelmi szervezet képzési politikájáról, a honvédelmi alkalmazott által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról, valamint
  - k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti.

(2) Nem terheli a honvédelmi szervezetet tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

(3) Az (1) bekezdés e)-i) pontjában előírt tájékoztatás honvédelmi alkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a honvédelmi alkalmazottat legkésőbb a változás hatálybalépésének időpontjában írásban tájékoztatni kell. Nem terheli a honvédelmi szervezetet tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (3) bekezdés szerint adta meg.”

## **201. §**

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 55. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### **„55. §**

Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a honvédelmi alkalmazott akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.”

## **202. §**

(1) A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 59. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(1) A szabadságot – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – az esedékességének évében kell kiadni.”

(2) A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 59. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkáltatói jogkört gyakorló a honvédelmi szervezet kivételesen fontos érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a honvédelmi alkalmazott szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, illetve a honvédelmi alkalmazott már megkezdett

szabadságát megszakíthatja. A munkáltatói jogkört gyakorló az e bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja.”

### **203. §**

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 92/C. §-a a következő c) ponttal egészül ki:

*(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben)*

„c) állapítsa meg a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

### **204. §**

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 17. alcíme a következő 99/F. §-sal egészül ki:

#### **„99/F. §**

(1) A honvédelmi alkalmazott a 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi .....törvény (a továbbiakban: Módtv1.) hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az 55. § szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv1. hatálybalépése előtt

a) az 55. § szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy

b) ha az 55. § szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv1. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(2) E törvénynek a Módtv1.-el megállapított rendelkezéseit – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(3) Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást a Módtv1. hatálybalépésekor fennálló jogviszony esetén a törvény hatálybalépését követő három hónapon belül a honvédelmi alkalmazott írásban kérheti a munkáltatótól.

(4) A (3) bekezdés szerinti tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.

(5) A munkáltató, ha a honvédelmi alkalmazott gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, az Mt. 118/A. §-a szerinti szülői szabadságot – a honvédelmi alkalmazott kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

### **205. §**

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény 105. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„105. §**

E törvény

- a) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 6. cikkének, a 16. cikk b) pontjának, valamint a 19. cikkének,
- b) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek,
- c) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és a tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.”

### 206. §

A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény

- a) 20. § (2) bekezdésében a „46. § (4) bekezdése” szövegrész helyébe a „46. § (1), (3)-(6) bekezdése” szöveg,
- b) 43. § (1) bekezdésében az „a 63–64. §,” szövegrész helyébe az „a 63. §, a 64. § (1)-(2) bekezdés,” szöveg,
- c) 51. § (5c) bekezdésében az „az Mt. 122. § (1)–(3) bekezdésében” szövegrész helyébe az „az Mt. 122. § (1)–(3a) bekezdésében” szöveg,
- d) 60. § (1) bekezdés a) pont aa) alpontjában a „135. § (3)–(6) bekezdése” szövegrész helyébe a „135. § (3)–(7) bekezdése” szöveg és a „146. § (2) bekezdése” szövegrész helyébe a „146. § (6) bekezdése” szöveg,
- e) 92/C. § b) pontjában a „szabályait.” szövegrész helyébe a „szabályait,” szöveg lép.

### 33. A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény módosítása

#### 207. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 64. §-a a következő (6) bekezdéssel egészül ki:

„(6) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított igény érvényesítése esetén

- a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, és
- b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.”

#### 208. §

(1) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 86. §-a a következő (7b) bekezdéssel egészül ki:

„(7b) A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony meghosszabbítása esetén azonos vagy hasonló feladatkörben történő foglalkoztatás esetén újabb próbaidő nem köthető ki.”

(2) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 86. §-a a következő (11) bekezdéssel egészül ki:

„(11) A próbaidő leghosszabb tartamát a (10) bekezdés alá nem tartozó, legfeljebb tizenkét havi határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony esetén – a (7) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – arányosan kell megállapítani.”

### 209. §

(1) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 93. § (2) bekezdése a következő o) ponttal egészül ki:

*(A kormánytisztviselő mentesül a rendelkezésreállási, valamint a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„o) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy a kormánytisztviselővel közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra.”

(2) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 93. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A (2) bekezdés o) pontja szerinti esetben a kormánytisztviselőt a kérésének megfelelő időpontban – a gondozás indokoltságáról szóló igazolás bemutatását követően –, legfeljebb két részletben kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

### 210. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 113. § (1) bekezdése a következő i) ponttal egészül ki:

*(A kormányzati igazgatási szerv felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt)*

„i) a 93. § (2) bekezdés o) pontja és a 157/A. § szerinti mentesülés”  
*(időtartama alatt.)*

### 211. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 128. § (2) bekezdés f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadság jár a következő időszakok alapján:]*

„f) a 93. § (2) bekezdés a), b), h), j), n) és o) pontjában, valamint a 157/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetek, valamint”

### 212. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 135. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A kormánytisztviselő a 156/A. § alapján kiadott szülői szabadság tartamára az illetmény tíz

százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a kormánytisztviselőnek megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

### **213. §**

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 155. §-a a következő (4a) bekezdéssel egészül ki:

„(4a) Az apa a gyermek örökbefogadása esetén, legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig nyolc, ikergyermekek örökbefogadása esetén tíz munkanap pótszabadság igénybevételére jogosult.”

### **214. §**

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény a következő 156/A. §-sal egészül ki:

#### **„156/A. § [Szülői szabadság]**

(1) A kormánytisztviselőt gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fennálljon. Az igénybevétel szempontjából a 128. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni.

(3) A szülői szabadságot a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A kormánytisztviselő az erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltatói jogkör gyakorlója kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a kormánytisztviselővel írásban közli.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója a szülői szabadságra jogosult kormánytisztviselő részére igazolást ad a kiadott szülői szabadság tartamáról, ebben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott szülői szabadság tartamát is.”

### **215. §**

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény a következő 157/A. §-sal egészül ki:

#### **„157/A. § [A gyermek születéséhez kapcsolódó munkaidő-kedvezmény]**

(1) Mentesül az apa a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, legkésőbb

a) a gyermeke születését követő, vagy

b) gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig két munkanapra.

(2) Az (1) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezmény az apát akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(3) Nem jogosult az apa az (1) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezményre, ha a 155. § (4) vagy (4a) bekezdése alapján tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

(4) Az (1) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezményt a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani.”

## 216. §

(1) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 280. § (1) bekezdése a következő 2a. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„2a. apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy az örökbefogadó férfi,”

(2) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 280. § (1) bekezdés 9. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„9. *gyermek*: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák;”

## 217. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdése a következő 34–38. ponttal egészül ki:

*(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg)*

- „34. a kormányzati szolgálati jogviszony létesítéséhez kapcsolódóan a kormánytisztviselőt terhelő kötelezettségeket,
35. a munkáltatói jogkör gyakorlóját a kinevezéssel kapcsolatban és a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás megállapításával kapcsolatban terhelő kötelezettségekre vonatkozó részletes szabályokat,
36. a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségével összefüggő munkáltatói kötelezettségeket, valamint az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó tájékoztatási kötelezettségeket,
37. az atipikus foglalkoztatási formára való áttérés kormánytisztviselő általi kezdeményezésére és a kérelem elbírálására vonatkozó szabályokat,
38. az apát megillető pótszabadság és munkaidő-kedvezmény igénybevételére vonatkozó szabályokat.”

## 218. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény a következő 301. §-sal egészül ki:

### **„301. § [Átmeneti rendelkezések az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvényhez]**

(1) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv4.) megállapított 64. § (6) bekezdését a Módtv4. hatálybalépést követő igényérvényesítés esetén kell alkalmazni.

(2) A kormánytisztviselő a 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv4. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult a 157/A. §-a szerinti apai munkaidő-kedvezményt igénybe venni.

(3) Ha a kormánytisztviselő gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig kell kiadni.

(4) A kormánytisztviselő szolgálati elismerésre való jogosultságának megállapítása során a különleges jogállású szervnél a Módtv4. hatálybalépése előtt közszolgálati jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni.

(5) Ha a 145. § (3) bekezdése és a (4) bekezdése alapján számított szolgálati idő elérte vagy meghaladta a szolgálati elismerésre jogosító – a 145. § (1) bekezdésében meghatározott – időt, a kormánytisztviselő jogosult a szolgálati elismerésnek az így megállapított szolgálati idő szerinti fokozatára.

(6) Az (5) bekezdés nem alkalmazható arra a kormánytisztviselőre, aki már megkapta a szolgálati elismerésnek a 145. § (3) bekezdése és a (4) bekezdése alapján számított fokozat szerinti összegét.

(7) Az (5) bekezdés szerinti szolgálati elismerés összegét a Módtv4. hatálybalépését követő 60 napon belül ki kell fizetni a kormánytisztviselő részére.”

## 219. §

(1) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 333. § b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„b) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv;”

(2) A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 333. § f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„f) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv;”

## 220. §

A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény

- a) 86. § (2) bekezdés b) pontjában az „a kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát,” szövegrész helyébe az „a kormányzati szolgálati jogviszony – határozott időre létesített kormányzati szolgálati jogviszony esetén a jogviszony 85. § (2) bekezdése figyelembevételével meghatározott – időtartamát,” szöveg,
  - b) 88. § (5) bekezdés a) pontjában a „155. §-át,” szövegrész helyébe a „155. §-át, 156/A. §-át, 157/A. §-át,” szöveg,
  - c) 93. § (3) bekezdésében a „kell mentesíteni” szövegrész helyébe a „kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól” szöveg,
  - d) 95. § (4) bekezdés b) pontjában a „továbbá” szövegrész helyébe az „és” szöveg,
  - e) 104. § (10) bekezdésében a „2019. évi CVII. törvény” szövegrész helyébe a „2019. évi CVII. törvény (a továbbiakban: Küt.)” szöveg,
  - f) 105. § (3) bekezdésében a „különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény” szövegrész helyébe a „Küt.” szöveg,
  - g) 128. § (1) bekezdésében a „155. §-ban” szövegrész helyébe a „155. §-ban, valamint a 156/A. §-ban” szöveg,
  - h) 129. § (1) bekezdésében a „szabadságot az” szövegrész helyébe a „szabadságot – a 155. § (4) bekezdése szerinti pótszabadság, valamint a 156/A. § szerinti szabadság kivételével – az” szöveg,
  - i) 129. § (6) bekezdésében a „155. § (4)–(6) bekezdése” szövegrész helyébe a „155. § (4)–(6) bekezdése, valamint a 156/A. §” szöveg,
  - j) 129. § (8) bekezdésében a „szabadságát kivételesen” szövegrész helyébe a „szabadságát – a 156/A. § szerinti szabadság kivételével – kivételesen” szöveg,
  - k) 129. § (13) bekezdésében az „arányos szabadságot nem” szövegrész helyébe az „arányos szabadságot – a 156/A. § szerinti szabadság kivételével – nem” szöveg,
  - l) 145. § (3) bekezdés a) pontjában az „a Kttv., a” szövegrész helyébe az „a Kttv., a Küt, a” szöveg,
  - m) 157. § (2) bekezdésében az „a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő” szövegrész helyébe az „az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának” szöveg,
  - n) 206. § (2) bekezdés l) pontjában az „és a 155. §” szövegrész helyébe az „, a 155. § és a 156/A. §” szöveg,
  - o) 214. § (5) bekezdés f) pontjában a „128. § (8) bekezdése és a 155. §” szövegrész helyébe a „128. § (8) bekezdése, a 155. § és a 156/A. §” szöveg
- lép.

## 221. §

Hatályát veszti a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény

- a) 28. § (4) bekezdésében a „nem” szövegrész,
- b) 116. § (3) bekezdésében a „nem köt álláskeresési megállapodást,” szövegrész.

### **34. A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény módosítása**

## 222. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 10. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:



- „(5) A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított igény érvényesítése esetén
- a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, valamint
  - b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.”

### 223. §

(1) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 25. §-a a következő (7a) bekezdéssel egészül ki:

„(7a) A határozott idejű közszolgálati jogviszony meghosszabbítása esetén azonos vagy hasonló feladatkörben történő foglalkoztatás esetén újabb próbaidő nem köthető ki.”

(2) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 25. §-a a következő (11) bekezdéssel egészül ki:

„(11) A próbaidő leghosszabb tartamát a (10) bekezdés alá nem tartozó, legfeljebb tizenkét havi határozott időre létesített közszolgálati jogviszony esetén – a (7) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – arányosan kell megállapítani.”

### 224. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 42. § (1) bekezdése a következő i) ponttal egészül ki:

*(A munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt)*

„i) a 47. § (11) bekezdés o) pontja és (11a) bekezdése szerinti mentesülés”  
*(időtartama alatt.)*

### 225. §

(1) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 47. § (11) bekezdése a következő o) ponttal egészül ki:

*(A köztisztviselő mentesül a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„o) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának vagy a köztisztviselővel közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra.”

(2) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 47. §-a a következő (11a)–(11d) bekezdéssel egészül ki:

„(11a) Mentesül az apa a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól legkésőbb

a) a gyermeke születését követő, vagy

b) gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig két munkanapra.

(11b) A (11a) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezmény az apát akkor is megilleti, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

(11c) Nem jogosult az apa a (11a) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezményre, ha a 63. § (12) vagy (12a) bekezdése alapján tíz munkanap pótszabadságra jogosult.

(11d) A (11a) bekezdés szerinti munkaidő-kedvezményt a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani.”

(3) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 47. §-a a következő (13) bekezdéssel egészül ki:

„(13) A (11) bekezdés o) pontja szerinti esetben a köztisztviselőt a kérésének megfelelő időpontban – a gondozás indokoltságáról szóló igazolás bemutatását követően –, legfeljebb két részletben kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

## 226. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 62. §-a a következő (4) és (5) bekezdéssel egészül ki:

„(4) A köztisztviselő várandósságának megállapításától a gyermeke hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő köztisztviselő esetén gyermeke hároméves koráig

- a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a köztisztviselő hozzájárulása esetén alkalmazható,
- b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el,
- d) a köztisztviselő számára éjszakai munkavégzés nem rendelhető el.

(5) A gyermekét egyedül nevelő köztisztviselő számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – az 57. § (5) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.”

## 227. §

(1) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 63. § (2) bekezdés e) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[Az (1) bekezdésben foglaltakon túl szabadság jár a következő időszakok alapján:]*

„e) a 47. § (11) bekezdés a), b), h), j), k), n) és o) pontjában, valamint a 47. § (11a) bekezdésében meghatározott esetek, valamint”

(2) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 63. §-a a következő (12a) bekezdéssel egészül ki:

„(12a) Az apa a gyermek örökbefogadása esetén, legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig nyolc, ikergyermek örökbefogadása esetén tíz munkanap pótszabadság igénybevételére jogosult.”

## 228. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény a következő 66/A. §-sal egészül ki:

### „66/A. § [Szülői szabadság]

(1) A köztisztviselőt gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a közszolgálati jogviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fennálljon. Az igénybevétel szempontjából a 63. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni.

(3) A szülői szabadságot a köztisztviselő kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A köztisztviselő az erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a köztisztviselővel írásban közli.

(4) A munkáltató a szülői szabadságra jogosult köztisztviselő részére igazolást ad a kiadott szülői szabadság tartamáról, ebben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott szülői szabadság tartamát is.”

## 229. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 70. §-a a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„(5) A köztisztviselő a 66/A. § alapján kiadott szülői szabadság tartamára az illetmény tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a köztisztviselőnek megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

## 230. §

(1) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 103. § (1) bekezdése a következő 1a. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában)*

„1a. *apa*: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy az örökbefogadó férfi;”

(2) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 103. § (1) bekezdés 8. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában)*

„8. *gyermek*: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák;”

### 231. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 105. §-a a következő (28)–(30) bekezdéssel egészül ki:

„(28) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv.) megállapított 10. § (5) bekezdését a Módtv. hatálybalépését követő igényérvényesítés esetén kell alkalmazni.

(29) A köztisztviselő a 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult a 47. § (11a) bekezdése szerinti apai munkaidő-kedvezményt igénybe venni.

(30) Ha a köztisztviselő gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a köztisztviselő kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig kell kiadni.”

### 232. §

(1) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 107. § b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„b) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelv;”

(2) A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 107. § f) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény az Európai Unió következő uniós jogi aktusainak való megfelelést szolgálja:)*

„f) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv;”

### 233. §

A különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény

a) 25. § (1) bekezdés g) pontjában a „közszolgálati jogviszonya időtartamát,” szövegrész helyébe a „közszolgálati jogviszonya – határozott időre létesített közszolgálati jogviszony

- esetén a jogviszony 23. § (3) bekezdése figyelembevételével meghatározott – időtartamát,” szöveg,
- b) 28. § (5) bekezdés a) pontjában a „64. §-át,” szövegrész helyébe a „64. §-át, 66/A. §-át,” szöveg,
  - c) 47. § (12) bekezdésében a „kell mentesíteni” szövegrész helyébe a „kell mentesíteni a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség teljesítése alól” szöveg,
  - d) 63. § (1) bekezdésében az „a (3)–(15) bekezdésben” szövegrész helyébe az „a (3)–(15) bekezdésben és a 66/A. §-ban” szöveg,
  - e) 64. § (1) bekezdésében a „szabadságot az” szövegrész helyébe a „szabadságot – a 63. § (12) bekezdése szerinti pótszabadság, valamint a 66/A. § szerinti szabadság kivételével – az” szöveg,
  - f) 64. § (6) bekezdésében a „bekezdése” szövegrész helyébe a „bekezdése, valamint a 66/A. §” szöveg,
  - g) 64. § (8) bekezdésében a „szabadságát kivételesen” szövegrész helyébe a „szabadságát – a 66/A. § szerinti szabadság kivételével – kivételesen” szöveg,
  - h) 64. § (13) bekezdésében az „arányos szabadságot nem” szövegrész helyébe az „arányos szabadságot – a 66/A. § szerinti szabadság kivételével – nem” szöveg,
  - i) 66. § (8) bekezdésében az „a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő” szövegrész helyébe az „az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának” szöveg lép.

#### 234. §

Hatályát veszti a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény 94. § (3) bekezdésében a „nem köt álláskeresői megállapodást,” szövegrész.

### **35. A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény módosítása**

#### 235. §

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 57. § (2) bekezdés nyitó szövegrészében az „a munkanélküli” szövegrész helyébe az „az álláskeresői” szöveg lép.

### **36. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény módosítása**

#### 236. §

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 6. §-a a következő (14) és (15) bekezdéssel egészül ki:

„(14) Az (1)-(3) bekezdésben foglaltakon túl az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt megilleti az Mt. 55/A-55/C. § szerinti rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés.

(15) Az (1)-(2) bekezdésben foglaltakon túl az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozót megilleti az Mt. 118-120. § szerinti pótszabadság.”

## 237. §

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény a következő 21. §-sal egészül ki:

### „21. §

E törvény

- a) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- b) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek,
- c) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.”

## **37. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény módosítása**

### 238. §

(1) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 3. § (1) bekezdése a következő 3a. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában:)*

„3a. apa: a Ptk. szerint apai jogállású férfi, vagy az örökbefogadó férfi;”

(2) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 3. § (1) bekezdése a következő 13a. ponttal egészül ki:

*(E törvény alkalmazásában:)*

„13a. gondozást végző foglalkoztatott: az a foglalkoztatott, aki a kezelőorvos által igazolt súlyos egészségügyi okból jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a foglalkoztatottal közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt;”

(3) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 3. § (1) bekezdés 14. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*(E törvény alkalmazásában:)*

„14. gyermek: a családok támogatásáról szóló törvény szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik vagy gondozzák, valamint a 13. pont szerinti fogyatékos gyermeket is;”

### 239. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény a következő 41/A. §-sal egészül ki:

**„41/A. § [ A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség]**

(1) A munkáltatói jogkör gyakorlója legkésőbb a szolgálati jogviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a foglalkoztatottat

- a) az alkalmazható munkarendekről és azok kereteiről,
- b) az illetménnyel való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- c) az illetmény- és egyéb juttatások megállapításának szabályairól,
- d) a szabadságnapok számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- e) a szolgálati jogviszony megszűnésével vagy megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól,
- f) a munkáltató képzési politikájáról, a foglalkoztatott által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról, valamint
- g) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a foglalkoztatással kapcsolatos közterhet megfizeti.

(2) Az (1) bekezdésben előírt tájékoztatás szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére hivatkozással is megadható.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkáltató a foglalkoztatottat legkésőbb a változás hatálybalépésének napján írásban tájékoztatja. Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha a tájékoztatást a (2) bekezdés szerint adta meg.”

**240. §**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény VI. Fejezete a következő 49/A. §-sal egészül ki:

**„49/A. §**

(1) A foglalkoztatott gyermeke nyolc éves koráig, valamint a gondozást végző foglalkoztatott kérheti a részmunkaidőben való foglalkoztatását. A foglalkoztatottnak kérelmét írásban indokolnia kell és meg kell jelölnie a módosítás időpontját.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kérelemre a munkáltatói jogkör gyakorlója tizenöt napon belül köteles írásban nyilatkozni. A kérelem elutasítása esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója a nyilatkozatát köteles megindokolni. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

(3) A gondozást végző foglalkoztatott a részmunkaidőt legkorábban a kezelőorvos által kiállított igazolás munkáltatóhoz történő benyújtásától számított 15 napot követően veheti igénybe, legfeljebb két év időtartamra.”

**241. §**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény a következő 62/A. §-sal egészül ki:

**„62/A. § [A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség külföldi munkavégzés esetén]**

(1) A várhatóan négy egymást követő hetet meghaladó, a 60-62. §-ban meghatározott külföldön történő munkavégzés esetén a foglalkoztatottat legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal írásban tájékoztatni kell

- a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,
- b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásról,
- c) a munkavégzés helyén irányadó díjazás, valamint az utazási, étkezési és lakhatási költségek megtérítésének szabályairól, feltételeiről,
- d) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről,
- e) a hazatérésre irányadó szabályokról.

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak, vagy amiről szolgálati jogviszonyra vonatkozó jogszabály rendelkezik.

(3) Az (1) bekezdés c)-e) pontjában előírt tájékoztatás szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott munkafeltételek változásáról a munkáltató a 41/A. § (3) bekezdésében foglaltak szerint tájékoztatja a foglalkoztatottat.”

**242. §**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény a következő 67/A. §-sal egészül ki:

**„67/A. § [Speciális indokolási kötelezettség]**

(1) A munkáltató – a foglalkoztatott kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is megindokolja a szolgálati jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a foglalkoztatott hivatkozása szerint a szolgálati jogviszony megszüntetésére

- a) a 49/A. § szerint biztosított részmunkaidő,
- b) a 85. § (1) bekezdés p) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény, vagy
- c) a 122. § szerinti apasági szabadság vagy a 122/A. § szerinti szülői szabadság igénylése vagy igénybevétele miatt került sor.

(2) A foglalkoztatott az (1) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül közli.”

**243. §**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 75. § (1) bekezdése a következő j) és k) ponttal egészül ki:

*(A munkáltatói jogkör gyakorlója felmentéssel nem szüntetheti meg a szolgálati jogviszonyt)*

- „j) a 85. § (1) bekezdés m) és p) pontjában meghatározott távollét,
- k) az apasági és a szülői szabadság”  
*(időtartama alatt.)*



## 244. §

(1) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 85. § (1) bekezdése a következő p) ponttal egészül ki:

*(A foglalkoztatott mentesül a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól)*

„p) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a foglalkoztatottal közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra.”

(2) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 85. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés (1) bekezdés a)-o) pontja szerinti esetben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a foglalkoztatott a távollét idejére távolléti díjra jogosult.”

(3) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 85. §-a a következő (4) bekezdéssel egészül ki:

„(4) Az (1) bekezdés p) pontja szerinti esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”

## 245. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 108. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

### **„108. § [A foglalkoztatottat megillető szabadság]**

A foglalkoztatott alap-, pót-, szülési, apasági, szülői és illetmény nélküli szabadságra jogosult, emellett a tisztviselő betegszabadságra, a pénzügyőr egészségügyi szabadságra jogosult.”

## 246. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 114. § (5) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(5) Az (1)-(4) bekezdés nem vonatkozik a 122. § és 122/A. § szerinti pótszabadságra.”

## 247. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 117. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) A szolgálati jogviszony megszűnése, megszüntetése esetén, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója az arányos szabadságot nem adta ki, az arányos szabadságot (ha a foglalkoztatottnak van

fennmaradó szabadsága) – az apasági és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.”

#### **248. §**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 122. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

#### **„122. § [Apasági szabadság]**

(1) Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

(2) A foglalkoztatottat az apasági szabadság első öt, ikergyermekek születése esetén az első hét munkanapjára távolléti díj, a hatodik munkanapjától a tizedik munkanapjáig, ikergyermekek születése esetén a nyolcadik munkanapjától a tizedik munkanapjáig a távolléti díj negyven százaléka illeti meg.”

#### **249. §**

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény a következő 122/A. §-sal egészül ki:

#### **„122/A. § [Szülői szabadság]**

(1) A foglalkoztatottat gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) Nem jogosult a szülői szabadság igénybevételére a foglalkoztatott, ha

- a) szolgálati jogviszonyának fennállása a gyermek születése vagy örökbefogadás esetén a gyermek gondozásba történő kihelyezése napján az egy évet nem haladja meg,
- b) a 121. § szerinti szülési szabadságot legalább négy hónap időtartamban vett igénybe, vagy
- c) a 123. § (1) bekezdése alapján gyermek gondozása céljából legalább az (1) bekezdés szerinti időtartamú illetmény nélküli szabadságot vett igénybe, és ezen időtartam alatt részesült a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény szerinti gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója a szülői szabadságot a foglalkoztatott kérésének megfelelő időpontban adja ki. A foglalkoztatott erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt köteles bejelenteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója a 114. § (6) bekezdésében meghatározott szolgálati érdek fennállása esetén a szülői szabadság kiadását – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja, ennek indokát és a kiadás általa javasolt időpontját a foglalkoztatottal írásban köteles közölni.

(4) A foglalkoztatott a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a foglalkoztatottnak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1)

bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.”

## 250. §

(1) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 215. §-a a következő (1a) bekezdéssel egészül ki:

„(1a) Ha a foglalkoztatott a bíróság előtt – indokolással alátámasztva – arra hivatkozik, hogy a szolgálati viszonyát ténylegesen

a) a 49/A. § szerinti részmunkaidő,

b) a 85. § (1) bekezdés p) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény, vagy

c) a 122. § szerinti apasági szabadság vagy a 122/A. § szerinti szülői szabadság

igénylése vagy igénybevétele miatt szüntették meg, a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a szolgálati viszony megszüntetésére nem ebből az okból került sor.”

(2) A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 215. §-a a következő (3a) bekezdéssel egészül ki:

„(3a) Az Szjtv. 49/A. § (2) bekezdése szerint a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlása iránti perben a bíróság soron kívül jár el.”

## 251. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 246. §-a a következő o) ponttal egészül ki:

*(Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben határozza meg)*

„o) a gyermek születése esetén az apát megillető apasági szabadság igénybevételenek szabályait.”

## 252. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény a következő 257/B. §-sal egészül ki:

**„257/B. § [Átmeneti rendelkezések az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. ....évi törvényhez]**

(1) E törvénynek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi ..... törvénnyel (a továbbiakban: Módtv.) megállapított rendelkezéseit – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

(2) A 41/A. § és a 62/A. § rendelkezéseiben foglalt tájékoztatási kötelezettség a munkáltatót a 2022. július 31-én szolgálati viszonyban állók vonatkozásában csak a foglalkoztatott, a Módtv. hatálybalépését követő három hónapon belül benyújtott, erre irányuló írásbeli kérelme esetén terheli. A kérelem előterjesztése esetén a munkáltatói jogkört gyakorló az írásbeli tájékoztatási kötelezettségét harminc napon belül teljesíti.

(3) A foglalkoztatott 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született vagy örökbefogadott

gyermeke után a Módtv. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult a 122. § szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv. hatálybalépése előtt

- a) a 122/A. § bekezdése szerinti gyermek születése esetén járó pótszabadságot nem vette igénybe, vagy
- b) a 122/A. § bekezdése szerinti gyermek születése esetén járó pótszabadságot igénybe vette, annak és a 122. § szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.

(4) A munkáltatói jogkör gyakorlója, ha a foglalkoztatott gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a foglalkoztatott kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.”

### 253. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 260. §-a a következő g) és h) ponttal egészül ki:

*(E törvény a következő uniós jogi aktusoknak való megfelelést szolgálja:)*

- „g) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és a tanácsi irányelv,
- h) a szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és a tanácsi irányelv.”

### 254. §

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 2. mellékletében foglalt táblázat „A jelentkezőnek a jelentkezést megelőző egy évben szerzett jövedelmei:” sor 2.-, „A jelentkezőnek a jelentkezést megelőző egy évben szerzett jövedelmei:” sor 3. mezőjében a „munkanélküli” szövegrész helyébe az „álláskereső” szöveg lép.

### 255. §

Hatályát veszti a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 216. § (4) bekezdésében a „nem köt álláskereső megállapodást,” szövegrész.

## 38. Záró rendelkezések

### 256. §

(1) Ez a törvény – a (2)–(5) bekezdésben foglalt kivétellel – 2023. január 1-jén lép hatályba.

(2) A 20. § 2023. április 22-én lép hatályba.

(3) A 19. §, a 21. § (1) bekezdése, a 22. §, a 24. § (1) és (3) bekezdése, a 25. § (2) bekezdése, a 26. § és a 28. § 2024. január 1-jén lép hatályba.

(4) A 31. §, a 32. §, a 37. §, a 41. § (2) bekezdése és a 43. § d) pontja 2024. április 1-jén lép hatályba.

(5) A 24. § (4) és (5) bekezdése 2026. január 1-jén lép hatályba.

### 257. §

E törvény

- a) 72. §-a és 73. §-a az Alaptörvény 25. cikk (8) bekezdése, valamint 26. cikk (1) és (2) bekezdése alapján,
- b) 79. §-a és 81. §-a az Alaptörvény 29. cikk (7) bekezdése alapján sarkalatosnak minősül.

### 258. §

(1) A 25. alcím a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

(2) Az 5. alcím az egyéni védőeszközökről és a 89/686/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. március 9-i 2016/425 európai parlamenti és tanácsi rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.

(3) A 25. alcím a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló, 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

(4) A 2. alcím, a 12. alcím, a 14. alcím, a 21–25. alcím, a 27. alcím, a 32–34. alcím, a 36. alcím és a 37. alcím az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanács irányelvnek való megfelelést szolgálja.

(5) A 2. alcím, a 12. alcím, a 21. alcím, a 22. alcím, a 24. alcím, a 25. alcím, a 27. alcím, a 28. alcím, a 32–34. alcím, a 36. alcím és a 37. alcím a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

(6) Az 5. alcím a munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2004/37/EK irányelv módosításáról szóló, 2022. március 9-i (EU) 2022/431 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

## Általános indokolás

Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló törvény indokolását az Indokolások Tárában – a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 18. § (3) bekezdése, valamint a Magyar Közlöny kiadásáról, valamint a jogszabály kihirdetése során történő és a közjogi szervezetszabályozó eszköz közzététele során történő megjelöléséről szóló 5/2019. (III. 13.) IM rendelet 20. § (2) bekezdés a) pontja alapján – szükséges közzétenni.

A módosítások az egységes és koherens jogalkalmazás megvalósulását, valamint az európai uniós jognak és jogharmonizációs kötelezettségeknek való megfelelést szolgálják.

A módosítás fő célja a jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése:

Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1152 európai parlamenti és tanács irányelv (a továbbiakban: 2019/1152 irányelv) átültetése.

A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i, (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2019/1158 irányelv) átültetése.

Az egyéni védőeszközökről és a 89/686/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. március 9-i 2016/425 európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: 2016/425 rendelet) előírásainak való teljes körű megfelelés biztosítása.

A munkájuk során rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2004/37/EK irányelv módosításáról szóló, 2022. március 9-i (EU) 2022/431 európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2022/431 irányelv) átültetése.

Egyéb jogharmonizációs kötelezettségeknek való megfelelés:

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, 1996. december 16-i 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek (a továbbiakban: 96/71/EK irányelv) való teljes körű megfelelést szolgálja.

A természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelettel (a továbbiakban: GDPR rendelet) való még teljesebb összhang megteremtése.

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló 2018. június 28-i (EU) 2018/957 európai parlamenti és tanácsi irányelvnek (a továbbiakban: 2018/957 irányelv) való teljes körű megfelelést szolgálja.

Ahol az uniós jognak megfelelő a hazai szabályozás, de elmaradt a jogharmonizációs klauzula kihirdetése, ott ezek pótlása is szükséges az alábbi irányelvek tekintetében:

az Európai Unió Mezőgazdasági Szövetkezeteinek Általános Szövetsége (COGECA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) és az Európai Unió Halászati Vállalkozások Nemzeti Szervezeteinek Szövetsége (Europêche) között 2012. május 21-én megkötött, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 2007. évi, a halászati ágazat munkafeltételeiről szóló egyezményének végrehajtásáról szóló megállapodás végrehajtásáról szóló, 2016. december 19-i (EU) 2017/159 tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2017/159 irányelv);

az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) között a 2009/13/EK irányelvnek a 2006-os Tengerészeti Munkaügyi Egyezmény 2014. évi, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia által 2014. június 11-én jóváhagyott módosításával összhangban történő módosítása céljából létrejött megállapodás uniós jogba való átültetéséről szóló, 2018. január 23-i (EU) 2018/131 tanácsi irányelv (a továbbiakban: 2018/131 irányelv).

A jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése érdekében szükséges főbb módosítások:

a) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) módosítása

A rákkeltő anyagokhoz és mutagénekhez hasonlóan a reprodukciót károsító anyagok különös aggodalomra okot adó anyagok, amelyek súlyos és visszafordíthatatlan hatást gyakorolhatnak a munkavállalók egészségére.

A 2022/431. irányelvnek való megfelelés céljából bővül a munkáltató bejelentési és nyilvántartási kötelezettsége a reprodukciót károsító anyagokkal. A nyilvántartás célja, hogy a munkavállalók egészségének védelme, a foglalkozási eredetű egészségkárosodások megelőzése, és a foglalkozási megbetegedés foglalkozási eredetének tisztázása érdekében a reprodukciót károsító anyagok okozta kockázatok utólag azonosíthatóak, ellenőrizhetőek és dokumentáltak legyenek. Tekintettel arra, hogy a bejelentések és nyilvántartások személyes adatokat is tartalmaznak, a GDPR rendeletnek való megfelelés érdekében törvényi szinten, az Mvt.-ben került szabályozásra a reprodukciót károsító anyagok vonatkozásában a munkaegészségügyi nyilvántartások és bejelentések kötelező adattartalma, az adatkezelés célja, az adatok őrzésének ideje.

A 2022/431. irányelv a reprodukciót károsító anyagokkal és egyes rákkeltő vagy mutagén anyagokkal (pl. benzol, nikkelvegyületek) kapcsolatban további munkavédelmi követelményeket határoz meg. Ezek átültetéséhez az alábbi munkavédelmi tárgyú miniszteri rendeletek módosítása is szükséges 2024. április 05-ig:

a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló 5/2020. (II. 6.) ITM rendelet;

a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet.

A GDPR rendeletnek való megfelelés érdekében szükséges az Mvt. módosítása a munkáltató bejelentési és nyilvántartási, valamint a munkavédelmi hatóság nyilvántartás vezetési kötelezettségei tekintetében. Sorra véve a munkáltató és a munkavédelmi hatóság bejelentési és nyilvántartási kötelezettségeit a hatályos végrehajtási rendeletekben szereplő részletes előírások

alapján kerül szabályozásra a bejelentések és nyilvántartások célja, a kezelendő személyes adatok, az ezekre vonatkozó átadási kötelezettség, betekintési jogosultság, az adatok megőrzésének ideje.

A 2016/425 rendelet 47. cikke alapján, miszerint a 89/686/EGK irányelv alapján kiadott EK-típusvizsgálati tanúsítványok és jóváhagyó döntések 2023. április 21-ig továbbra is érvényesek, 2023. április 21-e után az EK-típusvizsgálati tanúsítványok már nem érvényesek, ezért a vonatkozó rendelkezést az Mvt.-ből is törölni szükséges.

b) A 2019/1152 és 2019/1158 irányelv átültetése:

A 2019/1152 irányelv a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 91/533/EGK (1991. október 14.) tanácsi irányelvet váltja fel, számos új minimumkövetelmény bevezetésével. A 2019/1152 irányelv reagál a demográfiai fejlemények, a digitalizáció és az új foglalkoztatási formák által előidézett munkaerőpiaci kihívásokra, átlátható és kiszámítható munkafeltételek biztosításával az Unió egész területén. Az irányelv új munkavállalói minimumjogokat hoz létre, új szabályokat vezet be a munkavállalók számára a munkafeltételeikről nyújtandó információk tartalmára, formájára és ütemezésére vonatkozóan. A törvényjavaslat (a továbbiakban: javaslat) tartalmazza az információnyújtási kötelezettség új szabályaira, a próbaidő kikötésére, a munkaidő-beosztás módosításával kapcsolatos garanciákra, a kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formára való áttérésre, továbbá a munkáltató által ingyenesen biztosítandó kötelező képzések igénybevitelére vonatkozó új szabályokat.

A 2019/1158 irányelv célkitűzése a nők munkaerőpiaci részvételének növelése, alulreprezentáltságuk szociális és szociális biztonsági következményeinek kiküszöbölése, valamint a család, mint a társadalom legfontosabb egységének a terhek egyenlőbb megosztásával történő megszilárdítása.

Az irányelv magyar érdekek szempontjából legfontosabb jogharmonizációt igénylő rendelkezései:

apasági szabadság, szülői szabadság,

gondozói szabadság, és

rugalmas munkafeltételek.

A 2019/1152 és 2019/1158 irányelvek átültetése érdekében módosuló jogszabályok különösen:

a) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény,

b) az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény,

c) a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény,

d) a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény,

e) nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény,

f) a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény,



- g) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény,
- h) a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény,
- i) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény,
- j) a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény,
- k) a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény,
- l) a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény,
- m) az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény,
- n) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény.

A jogharmonizációs kötelezettségek teljesítésén túl a további módosítások a jogalkalmazás segítését, a jogszabály-módosítások miatt szükségessé váló módosítások, terminológiai változások átvezetését, valamint az egyes törvények közötti koherencia megteremtését szolgálják.

## Részletes indokolás

### 1. §

A korábbi szabályozás alapján a nyugdíj előtti álláskeresői segély megállapításakor a gyakorlatban bizonytalanságot okozott a jogosultság feltételeinek megállapítása, így például annak az értelmezése, hogy az álláskeresői járadék vonatkozásában milyen időintervallumban kellett 45 napnyi időnek összegyűlnie. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 30. § (1) bekezdés *b*)-*c*) pontjának módosítása egyértelművé teszi, hogy a nyugdíj előtti álláskeresői segély annak az álláskeresőnek állapítható meg, aki a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül betölti és a kérelem benyújtását megelőző három évben összesen legalább 45 nap – tehát nem feltétlenül egybefüggő idejű – álláskeresői járadékban részesült.

A nyugdíj előtti álláskeresői segély megállapításának további, az Flt. 30. § (1) bekezdés *c*) pontjában megállapított feltétele, hogy a kérelem benyújtásakor az álláskereső nem részesülhet már álláskeresői ellátásban, mivel az álláskeresői járadék folyósítási időtartamát kimerítette, vagy a folyósítási időtartam kimerítését megelőzően az álláskeresői járadék folyósítását az állami foglalkoztatási szerv – kereső tevékenység miatt – megszüntette, és emellett az álláskeresői járadék kimerítését vagy a folyósítás megszüntetését követően álláskeresői járadékra ismételten nem szerzett jogosultságot. [Flt. 30. § (1) bekezdés *b*)-*c*) pontja]

### 2. §

A jogalkalmazás egységesítése érdekében pontosításra kerülnek az álláskeresőkkel összefüggő költségtérítési szabályok. A módosítással az álláskeresőként való nyilvántartásba vételről, valamint a nyilvántartásból való törlésről szóló 2/2011. (I. 14.) NGM rendelet (a továbbiakban: 2/2011. NGM rendelet) vonatkozó rendelkezései kerülnek törvényi szinten kihirdetésre, egységesítve a költségtérítési szabályokat. [Flt. 34. §]

### 3. §

A jogalkalmazás megkönnyítése és egyszerűsítése, valamint a duplikált szabályozás kiküszöbölése érdekében az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához szükséges igazolólap (a továbbiakban: álláskeresési igazolólap) szabályai újraszabályozásra kerülnek. A módosítás alapján az álláskeresési járadék és álláskeresési segély megállapításához szükséges igazolólapról szóló 34/2009. (XII. 30.) SZMM rendelet (a továbbiakban: 34/2009. SZMM rendelet) szabályainak további hatályban tartása feleslegessé válik. [Flt. 36/A. §-a]

### 4. §

Technikai jellegű pontosítás, a munkanélküli ellátások helyett az álláskeresési ellátások szövegrész kerül rögzítésre. [Flt. 39. §-át megelőző VI. Fejezet címe]

### 5. §

Az (1) bekezdéshez:

A módosítás célja, hogy a fizetési kedvezményről szóló ügyekben is biztosított legyen a jogorvoslat lehetősége, tekintettel arra, hogy a fizetési kedvezmények kapcsán a 41/A. § (4) bekezdés b) pontja alapján az állami foglalkoztatási szerv végzést hoz, melynek megtámadására csak érdemi döntés keretében lenne lehetőség, ugyanakkor az érdemi döntés keretében történő fellebbezés a fizetési halasztás vagy részletekben történő teljesítés tekintetében már késő az ügyfél számára. [Flt. 41/A. § (4a) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

Foglalkoztatást elősegítő támogatás esetén a munkaadói jogutódlás szabályait pontosító rendelkezés. A hatósági szerződés kétoldalú kötelelem a közigazgatásban. Az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (a továbbiakban: Ákr.) a felek részére a szerződéskötési kötelezettség lehetőségét teremti meg. A kötelezettségek önkéntes teljesítésére épül. Ha jogutódlás történik, akkor csak külön nyilatkozattal tudja önkéntesen vállalni a feltételek teljesítését a jogutód. A támogatások esetében ez különösen a fenntartási kötelezettség időszakában szükséges. [Flt. 41/A. § (7a) bekezdése]

### 6. §

Az (1) bekezdéshez:

Az álláskeresők együttműködési kötelezettségéhez kapcsolódó feltételrendszer pontosítása, az Flt. 58. § (5) bekezdés x) pontjában foglalt értelmező rendelkezéssel összhangban. [Flt. 54. § (9) bekezdés d) pontja]

A (2) bekezdéshez:

Minden álláskereső – tekintet nélkül arra, hogy részesül-e álláskeresési ellátásban vagy sem, – az Flt. 58. § (5) bekezdés d) pont 5. pontja alapján köteles az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni. Az Flt. alapján ellátásban részesülő személyek az együttműködési kötelezettség részét képező változás-bejelentési kötelezettségüknek az Flt. 36. § (1) bekezdés alapján az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvényben (a továbbiakban: e-ügyintézési törvény) foglaltak szerint is eleget tehetnek. A módosítást követően az Flt. alapján az álláskeresők – így az ellátásban nem részesülő személyek is – az e-ügyintézési törvényben foglaltak szerint eleget tehetnek az 54. § (9) bekezdés c) pontjában foglalt bejelentési kötelezettségüknek. A módosítás alapján könnyebbé válik az együttműködési kötelezettség teljesítése, különösen akkor, ha az ellátásban nem részesülő személy munkaviszonyt létesít, melynek bejelentését gyakran egyszerűbb elektronikus úton megtenni. [Flt. 54. § (9d) bekezdése]

A (3) és (4) bekezdéshez:

Az álláskeresők nyilvántartásból való törléséhez kapcsolódó feltételrendszer pontosítása.

A jogalkalmazás egységesítése és egyszerűsítése érdekében az Flt.-ben kerülnek rögzítésre az álláskeresők nyilvántartásba vételével és a nyilvántartásból törlésével kapcsolatos szabályok. A módosítás alapján a 2/2011. NGM rendelet szabályainak további hatályban tartása feleslegessé válik. [Flt. 54. § (14) bekezdése, 54. § (15) bekezdése]

Az (5) bekezdéshez:

Pontosításra kerülnek a felsorolás elemei a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény vonatkozásában.

Ezen túl a módosítás az Ifjúsági Garancia program (IGP) esetében a nyomon követéshez szükséges szakrendszeri hozzáférést biztosítja, ugyanis a jelenlegi jogszabályi felhatalmazás nem ad lehetőséget a valós feltérképezésre, elérésre és utánkövetésre, az jóval passzívabb. Továbbá a módosítás proaktívan szolgálja a korai jelzőrendszer által beazonosított, már lemorzsolódott fiatalok segítségét a velük kapcsolatos alapinformációk – név, elérhetőség – automatikus továbbítása révén az adatgazdától az állami foglalkoztatási szervhez. [Flt. 54. § (19) bekezdése]

## 7. §

Az Flt. és a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Fftv.) és annak végrehajtási rendelete közti koherencia megteremtését szolgáló szabály.

Az Fftv. vagy végrehajtási rendeleteinek eltérő rendelkezései hiányában az Flt. Nemzeti Foglalkoztatási Alapra vonatkozó szabályokat, az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény alkalmazásával kapcsolatos szabályokat és az eljárási szabályokat megfelelően, külön rendelkezés nélkül megfelelően alkalmazni kell. [Flt. 57. §]

## 8. §

Az (1) bekezdéshez:

Az Flt. 54. § (9) bekezdés *d)* pontjának módosításával összefüggő pontosítás. A törvény fogalomhasználatát pontosítja a rendelkezés, meghatározva az aktív munkahelykereső fogalmát. Az Flt. már nem használja a munkanélküli háztartás fogalmát, ezért elhagyható, helyébe kerül az új értelmező rendelkezés. [Flt. 58. § (5) bekezdése *x)* pontja]

A (2) bekezdéshez:

A módosítás az Flt. 58. § (6) bekezdés *a)-c)* pontjai tekintetében a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvénnyel, a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvénnyel, a Honvédelmi Minisztérium feladat- és hatáskörébe tartozó, a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvénnyel, valamint a honvéd alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvénnyel, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvénnyel, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvénnyel való összhang megteremtését szolgálja.

Az Flt. 58. § (6) bekezdés korábbi *d)* pontja alapján az a személy rendelkezett a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, aki a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján munkaviszonyt létesíthetett. Ez az Flt. tekintetében nem értelmezhető meghatározás, mivel az Flt. 58. § (5) bekezdés *a)* pontja meghatározza a munkaviszony fogalmát, amely jóval bővebb, mint az Mt.-ben meghatározott jogviszonyok köre. Emellett a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezésről az egyes jogállási törvények külön rendelkeznek a különböző foglalkoztatási jogviszonyok kapcsán. Nem volt indokolt ennek a rendelkezésnek a megtartása, mert koherencia zavarhoz vezetett, valamint nem az Flt. tárgykörébe tartozó feltételrendszert szabályozott. [Flt. 58. § (6) bekezdése]

## 9. §

Az elmúlt években a munkanélküli ellátás és munkanélküli járadék fogalom mellett az álláskeresők támogatása és az álláskeresési segély kifejezés is kikerült az Flt. fogalomhasználatából, ezért a terminológia pontosítása vált szükségessé. [Flt. 59/B. § (2) bekezdése]

## 10. §

A jogalkalmazás megkönnyítése és egyszerűsítése, valamint a duplikált szabályozás kiküszöbölése érdekében az álláskeresői igazolólap szabályai újraszabályozásra kerülnek. A módosítás alapján a 34/2009. SZMM rendelet korábbi szabályainak további hatályban tartása feleslegessé válik. [Flt. 59/G. §]

## 11. §

Az 1. ponthoz:

Az álláskeresők támogatása fogalom nem szerepel a törvényben. A törvény alapvetően az álláskeresők ellátását nevesíti. A fogalomhasználatot pontosítja a módosítás. [Flt. 2. § (1) bekezdése]

A 2. ponthoz:

A hatályos jogértelmezésnek megfelelő szövegpontosítás, amellyel egyértelművé válik, hogy azon megbízási jogviszonyok vehetők figyelembe, amelyek biztosítási és járulékfizetési kötelezettséggel járnak. [Flt. 27. § (1) bekezdése]

A 3. és 13. pontokhoz:

Technikai jellegű pontosítás, az Flt. terminológiájának megfelelően a munkanélküli, valamint a munkanélküli ellátás helyett az álláskereső vagy az álláskeresői ellátás szövegrész kerül rögzítésre. [Flt. 27. § (6) bekezdése, 57/B. § (4) bekezdés 2. pontja]

A 4. ponthoz:

Technikai jellegű pontosítás, az Flt. terminológiájának megfelelően a munkanélküli, valamint a munkanélküli ellátás, valamint álláskeresői segély fogalmak helyett az álláskereső vagy az álláskeresői ellátás, valamint nyugdíj előtti álláskeresői segély szövegrész kerül rögzítésre. [Flt. 27. § (12) bekezdése]

Az 5. ponthoz:

Az Flt. 25. § (5) bekezdés szerint az álláskereső részére az Flt. 25. § (2) bekezdésben foglalt feltételeknek megfelelő, rövid időtartamú munkalehetőség felajánlható. Az Flt. 29. § (1) bekezdés c) pontja visszautal az Flt. 25. § (5) bekezdésében foglaltakra, viszont abban nincs utalás közfoglalkoztatásra.

Az Flt. 25. § (5) bekezdésében foglalt rövid időtartamú munkalehetőség a 120 napot meg nem haladó határozott idejű munkaviszonyt jelenti, ezért pontosítani szükséges az Flt. 29. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt megfogalmazást annak érdekében, hogy egyértelmű legyen, hogy csak a rövid időtartamú munkalehetőség hosszának megfelelő időtartamú közfoglalkoztatás esetén szünetel az álláskeresői járadék folyósítása. [Flt. 29. § (1) bekezdés c) pontja]

A 6. ponthoz:

Nyelvhelyességi pontosítás, a névelő javítása szükséges. [Flt. 37. § (4) bekezdése]

A 7. ponthoz:

A közfoglalkoztatás, – mint fiatalok számára megfelelő munkahely – esetében a fiatal korosztály pontosítása összhangban az Ifjúsági Garancia kibővített célcsoportjával. [Flt. 54. § (10a) bekezdése]

A 8. ponthoz:

A módosítás alapján az örökbefogadói díjban és a gyermekgondozási díjban részesülők is kérhetik az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételüket. [Flt. 54. § (12) bekezdése]

A 9. ponthoz:

A módosuló hivatkozás pontosítása az álláskeresői nyilvántartásból való törléséhez kapcsolódó feltételrendszer pontosításával összefüggésben.

A jogalkalmazás egységesítése és egyszerűsítése érdekében az Flt.-ben kerülnek rögzítésre az álláskeresői nyilvántartásba vételével és a nyilvántartásból törlésével kapcsolatos szabályok. A módosítás alapján a 2/2011. NGM rendelet szabályainak további hatályban tartása feleslegessé válik. [Flt. 54. § (17) bekezdése]

A 10. ponthoz:

Szövegcserevel pontosításra kerül az Flt. 36/A. § (4) bekezdésében bevezetett rövid fogalomra tekintettel a társadalombiztosítási azonosító jel megnevezése. [Flt. 57/A. § (1) bekezdés a) pontja]

A 11. ponthoz:

A nyilvántartásba vételi eljárás során a Tbj. szerinti egyéni vállalkozói tevékenységét szüneteltető ügyfél esetében a szünetelés tényének ellenőrzése kapcsán szükséges, hogy az állami foglalkoztatási szerv meggyőződjön ennek tényéről, és azt ellenőrizze a nyilvántartásokban. Erre tekintettel

pontosítja a felsorolást a módosítás, kiegészítve a nyilvántartásba vétellel. [Flt. 57/A. § (1) bekezdés e) pontja]

A 12. ponthoz:

Adatkezelési szabályok pontosítása. [Flt. 57/A. § (2c) bekezdés a) pontja]

A 14., 15. és 16. pontokhoz:

Technikai jellegű pontosítás, az Flt. terminológiájának megfelelően pontosítja az adatbázis fogalmát, az 57/D. § (1) bekezdésének megfelelően az ESZA adatbázis megnevezést alkalmazva. [Flt. 57/D. § (4) és (4a) bekezdése, 57/D. § (6) bekezdése]

A 17. ponthoz:

A duális szakképzés keretében kötött szakképzési munkaszerződés esetén munkaviszony keletkezik. Mivel a szakképzési munkaszerződéssel létesített munkaviszonyok esetében a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettséget 18,5 százalék mértékben kell teljesíteni, ezért a szakképzési munkaszerződéssel létrejött munkaviszony az álláskeresői járadék megállapítása során, jogosító időként figyelembe vehetővé válik, ha a javaslat alapján a jogintézmény a munkaviszony fogalom meghatározásába beemelésre kerül.

Ezzel egyidejűleg az egészségügyi szolgálati jogviszony duplikációja is megszüntetésre kerül. [Flt. 58. § (5) bekezdés a) pontja]

A 18. ponthoz:

A módosítás oka, hogy a korábbi nyugdíjjárulékot, a természetbeni és a pénzbeli egészségbiztosítási járulékot, valamint a munkaerőpiaci járulékot 2020. július 1-jétől a társadalombiztosítási járulék váltotta fel. [Flt. 58. § (5) bekezdés u) pontja]

## 12. §

Az a) ponthoz:

Szövegpontosítás, tekintettel arra, hogy közfoglalkoztatási jogviszony nem létesíthető határozatlan időre, így elegendő a határozatlan időtartamú munkaviszonyra történő utalás. [Flt. 27. § (8) bekezdése]

A b) ponthoz:

Az Ftt. 29. § (1) bekezdés *e*) pontjával összefüggő módosítás.

A módosítás célja, hogy ha az álláskereső olyan támogatást kap, melyben képzésben is részt vesz, az álláskeresői járadék folyósítása csak szüneteljen, és ne szűnjön meg.

Az Fttv. hatálybalépésével megváltozott a támogatások rendszere. A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 100/2021. Korm. rendelet) 42. § alapján munkaerőpiaci alkalmazkodás támogatás keretében nyújthat támogatást az álláskeresőnek a kormányhivatal, ha képzésben vesz részt. Az állami foglalkoztatási szerv nem a képzési lehetőséget vagy a képző intézményt támogatja, hanem a képzésben résztvevő álláskeresőt. [Ftt. 28. § (1) bekezdés *f*) pontja]

A *c*) ponthoz:

A hivatkozott 29. § (1) bekezdés *e*) pontját hatályon kívül helyezte az Fttv. 18. § *e*) pontja, ezért szükséges a belső hivatkozás hatályon kívül helyezése is. [Ftt. 30. § (7) bekezdés *a*) pontja]

A *d*) ponthoz:

Technikai jellegű pontosítás, a munkanélküli járadékot és a nyugdíj előtti munkanélküli segélyt már felváltotta az álláskeresői járadék és nyugdíj előtti álláskeresői segély. Az Ftt. 59/B. (2)-(5) bekezdései szerint munkanélküli járadék és a nyugdíj előtti munkanélküli segély már nem folyósítható. [Ftt. 39. § (3) bekezdés *a*) pontja]

Az *e*) ponthoz:

Szövegpontosítás, mivel az álláskeresői ellátása kapcsán nem értelmezhető a kérelem tekintetében a székhely, telephely vagy fióktelep. [Ftt. 41/A. § (9) bekezdése]

Az *f*) ponthoz:

Az álláskeresői igazolólap kiállítására és tartalmára vonatkozó rendelkezések a jogalkalmazás megkönnyítése érdekében egységesen kerülnek szabályozásra a törvényben. A felhatalmazó rendelkezés kiüresedésével a rendelkezés hatályon kívül helyezése indokoltá válik. A módosítás alapján a 34/2009. SZMM rendelet szabályainak további hatályban tartása feleslegessé válik. [Ftt. 47. § (5) bekezdése]

A *g*) ponthoz:

Szövegpontosítás, tekintettel arra, hogy az Fttv. hatálybalépésével megváltozott a támogatások rendszere.



A 100/2021. Korm. rendelet 42. § alapján munkaerőpiaci alkalmazkodás támogatás keretében nyújthat támogatást az álláskeresőnek a kormányhivatal, ha képzésen vesz részt. Az állami foglalkoztatási szerv nem a képzési lehetőséget vagy a képző intézményt támogatja, hanem a képzésben résztvevő álláskeresőt. [Flt. 54. § (9) bekezdés e) pontja]

A h) ponthoz:

Szövegpontosítás, tekintettel arra, hogy az Fftv. hatálybalépésével megváltozott a támogatások rendszere. A 100/2021. Korm. rendelet 42. § alapján munkaerőpiaci alkalmazkodás támogatás keretében nyújthat támogatást az álláskeresőnek a kormányhivatal, ha képzésen vesz részt. Az állami foglalkoztatási szerv nem a képzési lehetőséget vagy a képző intézményt támogatja, hanem a képzésben résztvevő álláskeresőt. A támogatási rendszer megváltozására tekintettel nem értelmezhető a továbbiakban az álláskereső aktív munkahelykereső tevékenysége és álláskeresőként való nyilvántartása kapcsán az állami foglalkoztatási szerv által támogatott képzésben való részvétel, mint szünetelési ok. [54. § (14a) bekezdés a) pontja]

Az i) ponthoz:

A rendelet szabályai a jogalkalmazás megkönnyítése érdekében törvényi szinten egységesen szabályozásra kerülnek, a felhatalmazó rendelkezés kiüresedett, hatályon kívül helyezése indokoltá válik. A módosítás alapján a 2/2011. NGM rendelet szabályainak további hatályban tartása feleslegessé válik. [Flt. 58. § (8) bekezdés b) pontja]

A j) ponthoz:

Az átmeneti szabály már nem értelmezhető, mivel az abban rögzítettek szerint a kérelem benyújtási ideje 2005. október 31. volt. [Flt. 59/B. § (4) bekezdése]

### **13. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja, az Mt. vonatkozó szabályaival összhangban. Az irányelv értelmében az apának gyermek születése esetén legalább tíz munkanap apasági szabadságot kell biztosítani. Ezzel összhangban az apasági szabadság biztosítja, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést követő, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap időtartamban jogosult a közalkalmazotti jogviszonyban az ún. apasági szabadságra. Az apasági szabadságra a közalkalmazott akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal. [Kjt. 57/A. §-a]

### **14. §**

A 2019/1158 irányelvhez kapcsolódó átmeneti rendelkezést tartalmazza. A javaslat előírja az

apasági szabadság biztosítását, ha a közalkalmazottnak 2022. augusztus 2. és december 31. között született gyermeke vagy fogadott örökbe gyermeket. A közalkalmazott a Módtv5. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt a Kjt. 57/A. § szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy a Kjt. 57/A. § szerinti apai pótszabadságot igénybe vette. Ez utóbbi esetben az apai pótszabadság és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének tartamára illeti meg a közalkalmazottat az apasági szabadság. [Kjt. 91/G. §]

#### **15. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelv átültetéséhez. [Kjt. 95. §]

#### **16. §**

Jogtechnikai pontosítás a felhatalmazó rendelkezésben, tekintettel arra, hogy a javaslat az Mt. szerinti apának járó pótszabadságot apasági szabadságként szabályozza. [Kjt. 85. § (1) bekezdés d) pontja]

#### **17. §**

A polgárok személyi adatainak és lakcímének nyilvántartásából történő adatigénylési jogosultság állami foglalkoztatási szervnek történő biztosításának célja az, hogy a közhiteles hatósági nyilvántartásban elérhető ügyintézéshez szükséges információk az állami foglalkoztatási szerv kormánytisztviselő számára rendelkezésre álljanak annak érdekében, hogy az adott hatósági ügyet hatékonyan és gyorsan el tudja intézni.

Az állami foglalkoztatási szervnél intézhető ügyek esetében a lakcímadat határozza meg az illetékességet, a foglalkoztatást elősegítő támogatások kapcsán pedig ez egyik vizsgálandó jogszabályi feltételt képezi a közhiteles hatósági nyilvántartásba bejelentett lakcímadat.

Az állami foglalkoztatási szervnél személyes megjelenés keretében történő ügyintézés során a természetes személy ügyfél a lakcímkártyáját bemutatja az ügyintézőnek. A jogszabály-módosítás révén az elektronikus ügyintézését önkéntesen vállaló természetes személy ügyfeleknek nem kellene a lakcímet igazoló hatósági igazolványt a kérelem űrlap mellé csatolni, a lakcímadatot az állami foglalkoztatási szerv adatigénylés révén tudná beszerezni és kezelni. [1992. évi LXVI. törvény 23/A. § u) pontja]

#### **18. §**

Az *a)* és *b)* ponthoz:

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1993. évi III. törvény 33. § (1) bekezdés *d)* pontja, 64. § (4) bekezdés *e)* pontja]

## **19. §**

A munkaegészségügyi szakterületet is érintő orvoshiányt figyelembe véve a rendelkezés megteremti annak a lehetőségét, hogy bizonyos, jogszabályban meghatározott munkaegészségügyi feladatokat szakmai, de nem orvosi szakképesítéssel is el lehessen látni. Az elmúlt évtizedek hatósági tapasztalatai alapján a szaktevékenységek nagy részét a foglalkozás-egészségügyi orvosok egyáltalán nem láttak el. [Mvt. 8. §]

## **20. §**

A 2016/425 rendelet 47. cikkére alapján a 89/686/EGK irányelv alapján kiadott EK-típusvizsgálati tanúsítványok és jóváhagyó döntések 2023. április 21-ig továbbra is érvényesek. 2023. április 21-e után az EK-típusvizsgálati tanúsítványok már nem érvényesek, ezért a vonatkozó normaszöveg Mvt.-ből történő hatályon kívül helyezése szükséges. [Mvt. 18. § (4) bekezdése]

## **21. §**

Az (1) bekezdéshez:

Könnyítést tartalmazó rendelkezés, amely alapján a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatokkal kapcsolatos munkaegészségügyi feladatot nem orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthassa a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával. [Az Mvt. 21. § (3a) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A jelenleg hatályos szabályozás alapján a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, üzembe helyezés utáni időszakos biztonsági felülvizsgálatának elvégzésére szigorúbb képesítési követelmények vannak, mint az üzembe helyezés előtti munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat elvégzésére. Ezt szükséges szinkronba hozni és az üzembe helyezés előtti munkavédelmi szempontú vizsgálatnál is szükséges előírni a szigorúbb szakmai követelményeket (szakirányú képzettség és munkavédelmi szakképzettség, veszélyes technológia esetén munkabiztonsági szakértői engedély). [Mvt. 21. § (8) bekezdése]

## **22. §**

Könnyítést tartalmazó rendelkezés, amely alapján a soron kívüli ellenőrzéssel kapcsolatos munkaegészségügyi feladatot nem orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthassa a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával. [Mvt. 23. § (2a) bekezdése]

## **23. §**

A munkáltatónak az Mvt. alapján kötelező mentési tervet készítenie. A jelenlegi szabályozás szerint ennek elkészítésében a munkavédelmi szakember csak közreműködik. Sok esetben csak akkor derül ki, hogy a mentési terv nem volt megfelelően kidolgozott, átgondolt, az adott munkahelyre vonatkozó, amikor bekövetkezik a baleset, vagy a mentésre okot adó körülmény. Tekintettel arra, hogy a mentési tervnek figyelembe kell vennie a munkahely speciális körülményeit, elkészítése során azonosítani kell a veszélyforrásokat, alaposan ki kell dolgozni a szükséges azonnali intézkedéseket, indokolt a mentési terv szaktevékenységgé minősítése, ezzel biztosítva a mentési terv elkészítésének szakszerűségét. [Mvt. 45. § (3) bekezdése]

## 24. §

Az (1) bekezdéshez:

Könnyítést tartalmazó rendelkezés, amely alapján a kockázatértékeléssel kapcsolatos munkaegészségügyi feladatot nem orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthassa a foglalkozás-egészségügyi orvos jóváhagyásával, amennyiben a munkáltató alacsony veszélyességi osztályba (III. veszélyességi osztály) sorolt tevékenységet végez és 1-9 főt foglalkoztat. [Mvt. 54. § (2a) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A munkáltatónak a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (keretirányelv) és az Mvt. alapján kötelező elkészítenie a megelőzési stratégiát. Ennek munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítása szaktevékenységnek minősül. A módosítás könnyítést tartalmaz azzal, hogy a megelőzési stratégia az III. veszélyességi osztályba sorolt 1-9 főt foglalkoztatók esetében a kockázatértékelés részét is képezheti, így nem lesz szükség külön dokumentumra. [Mvt. 54. § (6a) bekezdése]

A (3) bekezdéshez:

A módosítás alapján a III. veszélyességi osztályba sorolt 1-9 főt foglalkoztatók esetében a munkaegészségügyi feladatot nem orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthatja a foglalkozás-egészségügyi orvos jóváhagyásával. [Mvt. 54. § (6b) bekezdése]

A (4) bekezdéshez:

A megelőzési stratégia elkészítése kapcsán a módosítás alapján a legveszélyesebb tevékenységek és a nagyobb létszám esetén előírásra kerül a munkabiztonsági rész tekintetében a felsőfokú végzettséget a munkavállalók alaptörvényben szereplő védelmének magasabb szintű biztosítása érdekében. [Mvt. 54. § (6c) bekezdése]

Az (5) bekezdéshez:

A munkavédelmi hatóság tapasztalatai alapján, a munkabiztonsági szaktevékenységek szakmai színvonala eltérő. A kockázatértékelés a munkavédelem egyik legfőbb dokumentuma. A nem megfelelő minőségben történő elkészítése nagy szerepet játszhat a munkabaleset bekövetkezésében, foglalkozási megbetegedések kialakulásában.

A munkabiztonsági szaktevékenység tekintetében jelenleg nincs különbség a középfokú és felsőfokú végzettséggel ellátható feladatok között, így alacsonyabb szintű szaktudással is végezhető minden tevékenység. A módosítás célja, hogy a kockázatértékelés elkészítésének komplexitása, illetve nehézsége alapján rögzítésre kerüljön, hogy a legveszélyesebb tevékenységek és a nagyobb létszám esetén a feladat csak felsőfokú munkavédelmi szakképzettséggel látható el. [Mvt. 54. § (8a) bekezdése]

## 25. §

Az (1) bekezdéshez:

A hatósági ellenőrzési és a munkavédelmi hatóság tanácsadási tevékenység tapasztalatai alapján indokolt annak konkrét rögzítése, hogy a munkavédelmi szakember nem csak közreműködik az oktatási tematika elkészítésében, hanem ez deklaráltan szaktevékenység is. A legtöbb munkabaleset a munkavédelmi ismeretek hiánya miatt következik be. A tematika megfelelő elkészítése olyan szakmai tudást és tapasztalatot igényel, melyet szükséges szaktevékenységnek minősíteni, így biztosítva a munkavédelmi oktatás szakszerűségét. [Mvt. 55. § (3) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

Könnyítést tartalmazó rendelkezés, mely alapján az oktatási tematika elkészítésével kapcsolatos munkaegészségügyi feladatot nem csak orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthatja, amihez a foglalkozás-egészségügyi orvos jóváhagyása is szükséges. [Mvt. 55. § (4) bekezdése]

## 26. §

Könnyítést tartalmazó rendelkezés, mely alapján az egyéni védőeszköz juttatás rendjével kapcsolatos munkaegészségügyi feladatot nem csak orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthatja, amihez a foglalkozás-egészségügyi orvos jóváhagyása is szükséges. [Mvt. 56. §-a]

## 27. §

A GDPR rendeletnek megfelelő adatvédelmi szabályozással egészül ki a rendelkezés. Amennyiben a munkáltató külső szolgáltató útján tesz eleget a szaktevékenységekkel kapcsolatos feladat

ellátásának (Mvt. 8. §) szükséges a feladatellátáshoz kapcsoló adatok kezelésével kapcsolatban felhatalmazást adni a külső szolgáltatóknak, annak érdekében, hogy tevékenységét megfelelően el tudja látni. [Mvt. 57. § (2) bekezdése]

### **28. §**

Könnyítést tartalmazó rendelkezés, mely alapján az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításával kapcsolatos munkaegészségügyi feladatot nem orvos végzettségű, de munkaegészségügyi tudással rendelkező személy is elláthassa a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával. [Mvt. 58. § (2a) bekezdése]

### **29. §**

A módosítás célja a fejezet megnevezésének pontosítása, mivel a fejezetben a munkabiztonsági és munkaegészségügyi nyilvántartások, vagyis összefoglaló néven a munkavédelmi nyilvántartások kerülnek a fejezetben szabályozásra. [Mvt. IV/A. Fejezetének címe]

### **30. §**

Az expozíciós idő nyilvántartásának a határértékkel szabályozott veszélyes anyagok esetén van nagyobb jelentősége. A javasolt módosítás könnyítés lehet a vállalkozások számára, mert pl. takarítószereknél is, amelyekben nincs ilyen komponens, nem kell rögzíteni az expozíciós időt. A módosítás alapján egyértelművé válik, hogy az expozíciós koncentrációt csak határértékkel szabályozott veszélyes anyagok esetén kell rögzíteni. [Mvt. 63/A. § (2) bekezdés c) pontja]

### **31. §**

A 2022/431 irányelv átültetése kapcsán szükséges módosítások. Az irányelv újraszabályozza a 2004/37/EK irányelv 15. cikk (1) bekezdését, így nyilvántartást kell vezetni a reprodukciót károsító anyagokról is, ezért szükséges kiegészíteni az erre vonatkozó szabályozást. [Mvt. 63/B. § (1)-(3) bekezdése]

### **32. §**

A 2022/431 irányelv átültetése kapcsán szükséges módosítások. Az irányelv 1. cikk 7. pontja módosítja a 2004/37/EK irányelv 6. cikkét is, ezért a munkáltatóknak be kell jelenteni a reprodukciót károsító anyagokkal végzett tevékenységet is. Emiatt szükséges kiegészíteni a bejelentésre vonatkozó rendelkezéseket. [Mvt. 63/C. § (1)-(2) bekezdése]

### **33. §**

Az építési munkahelyek tekintetében az Mvt. 63/D. §-sal egészül ki a GDPR rendeletre tekintettel.

A módosítás az építési munkahelyen végzett tevékenység bejelentésével kapcsolatos szabályokat a jelenlegi ágazati miniszteri rendeleti szintről törvényi szintre emeli. Az Mvt. szabályozza a továbbiakban a bejelentés tartalmát, az adatkezelés célját, az adatokra vonatkozó őrzési időt. [Mvt. 63/D. §]

A biológiai tényezők kapcsán az Mvt. a 63/E-F. §-sal egészül ki. A módosítás a jelenlegi ágazati miniszteri rendeleti szintről törvényi szintre emeli az adatkezelési szabályokat. A rendelkezés szabályozza a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalókról vezetett jegyzék célját, tartalmát, az adatok őrzési idejét.

Bizonyos biológiai tényezőkkel történő tevékenységeket a munkavédelmi hatóság számára be kell jelenteni. A rendelkezés szabályozza a bejelentés tartalmát, célját, az adatok őrzési idejét. [Mvt. 63/E-F. §]

Azbeszttel végzett tevékenység tekintetében az Mvt. a 63/G. §-sal egészül ki. A módosítás a jelenlegi ágazati miniszteri rendeleti szintről törvényi szintre emeli az adatkezelési szabályokat. Az azbeszt különösen veszélyes rákkeltő anyag, ezért az azbeszttel történő tevékenységet a rákkeltő anyagok bejelentésétől függetlenül külön is be kell jelenteni a munkavédelmi hatóság számára. A hatóság a bejelentések alapján nyilvántartást vezet. A bejelentés és a nyilvántartás tartalmát, célját, az adatok őrzési idejét szabályozza a rendelkezés. [Mvt. 63/G. §]

Túlnyomásos légtérben végzett tevékenység kapcsán az Mvt. a 63/H. §-sal egészül ki. A módosítás a jelenlegi ágazati miniszteri rendeleti szintről törvényi szintre emeli az adatkezelési szabályokat.

A túlnyomásos légtérben végzett tevékenységet be kell jelenteni a munkavédelmi hatóságnak. A bejelentés tartalmát, célját és az adatok őrzési idejét szabályozza a rendelkezés. [Mvt. 63/H. §]

Éles, hegyes eszközök tekintetében kiegészül az Mvt. a 63/I. §-sal. A módosítás a jelenlegi ágazati miniszteri rendeleti szintről törvényi szintre emeli az adatkezelési szabályokat.

A rendelkezés szabályozza az egészségügyi szolgáltatás keretében használt, éles vagy hegyes munkaeszközök használatából eredő kockázatok esetén szükséges bejelentést. Az éles vagy hegyes eszközök által a munkavállalóknak okozott sérülések és fertőzések kockázatának megszüntetése vagy minimálisra csökkentése céljából, akkor, ha ezt a kockázatot a kockázatértékelés megállapítja, a kockázatértékelést a munkavédelmi hatóságnak meg kell küldeni és bejelentést kell tenni. A rendelkezés szabályozza a bejelentés tartalmát, célját, az adatok őrzési idejét. [Mvt. 63/I. §]

### 34. §

A GDPR rendeletnek való megfelelés érdekében az Mvt.-ben kerül rögzítésre az eddig miniszteri rendeletben szereplő, a munkabaleseti nyilvántartásra vonatkozó szabályozás. A munkáltató által vezetett nyilvántartás célját, adattartalmát és az őrzésre vonatkozó időt tartalmazza a rendelkezés. [Mvt. 64/A. §]

A munkavédelmi hatóság a bejelentett munkabalesetokről szintén nyilvántartást vezet, melynek

célját, tartalmát, az adatokra vonatkozó őrzési időt a rendelkezés szabályozza. [Mvt. 64/B. §]

A munkáltatónak be kell jelentenie, ha a munkahelyen foglalkozási betegség gyanúja merül föl.

A bejelentés tartalmát, célját, az adatok őrzési idejét szabályozza a rendelkezés. [Mvt. 64/C. §]

A bejelentett adatokról a munkavédelmi hatóság nyilvántartást vezet, melynek célját, tartalmát, az adatok őrzési idejét tartalmazza a rendelkezés. [Mvt. 64/D. §]

A munkavédelmi hatóság nyilvántartást vezet a fokozott expozíciós esetekről, melynek célját, tartalmát, az adatok őrzési idejét tartalmazza a rendelkezés. [Mvt. 64/E. §]

### **35. §**

A hatályos szabályozás alapján a munkavédelmi képviselők szakmai képzés keretében történő képzése 2023. január 1-től súlyos problémákat okozna, ugyanis 2022. december 31-án lejár az az átmeneti időszak, amikor a képzést még felnőttképzési tevékenység keretében (párhuzamosan az új szabályokkal) meg lehetett tartani. A munkavédelmi képviselők képzését a szakképzésről szóló törvény hatálya alá tartozó szakmai képzés keretében nem lehet megvalósítani. A munkavédelmi képviselők feladatellátása és képzésük annyira munkahely, illetve munkáltató specifikus kell, hogy legyen, hogy arra egységes programkövetelményt nem lehetséges megállapítani, és akkreditált vizsgaközpontban a vizsgákat nem lehet szervezni. A módosítással a munkavédelmi képviselők képzése visszakerül a felnőttképzésről szóló törvény hatálya alá, és a szabályozással jogszabály alapján szervezett képzés lesz, ami által biztosítható a munkavédelmi képviselők megfelelő képzése. [Mvt. 75. §-a]

### **36. §**

Sok esetben – főleg súlyos (halálos) baleseteknél – előfordul, hogy a munkáltató nem vizsgálja ki a bekövetkezett munkabalesetet és a hatóság végleges döntésében foglalt döntés ellenére sem tölti ki a munkabaleseti jegyzőkönyvet.

Mivel ez egyrészt a munkabaleseti statisztikát torzítja, másrészt a jegyzőkönyv hiányában a sérült nem jut megfelelő társadalombiztosítási ellátáshoz, szükséges annak rögzítése, hogy a hatóság saját kivizsgálása alapján kitölthesse a jegyzőkönyvet, és azt megküldhesse az érintetteknek: a sérültnek, vagy halála esetén a hozzátartozójának, a társadalombiztosítási kifizetőhelynek. [Mvt. 81. § (7) bekezdése]

### **37. §**

A 2022/431 irányelv átültetése kapcsán szükséges módosítások. Az irányelv miatt módosulnak az



Mvt. 63/C. § szerinti bejelentésre vonatkozó szabályok, mivel kiegészül a reprodukciót károsító anyagokkal. Tekintettel arra, hogy a munkavédelmi hatóság az Mvt. 63/C. § (2) bekezdése szerinti bejelentések alapján nyilvántartást vezet, szükséges kiegészíteni a nyilvántartásra vonatkozó rendelkezéseket is. [Mvt. 83/A. §-a]

### **38. §**

A munkavédelmi ellenőrzési feladatokat ellátó hatóságok tekintetében felügyeleti szervként a munkavédelmi ágazati feladatkörében érintett miniszter jár el. A felügyeleti tevékenység ellátása érdekében szükséges, hogy a területileg illetékes munkavédelmi hatóságok által vezetett nyilvántartások adatait a felügyeleti szerv megismerhesse. [Mvt. 83/F. §-a]

### **39. §**

Az (1) bekezdéshez:

A kor digitális változásait és a hatósági ellenőrzési tapasztalatokat figyelembe véve szükséges annak törvényi rögzítése, hogy a munkavédelmi hatóság mely adatokat, felvételeket tekinthet meg, másolhat le. [Mvt. 84. § (1) bekezdés o) pontja]

A (2) bekezdéshez:

Az Ákr. 48. § (2) bekezdés szerint törvény lehetővé teheti az eljárás felfüggesztését, ha az előkérdés más szerv hatáskörébe tartozik, vagy ugyanannak a hatóságnak az adott ügygel szorosan összefüggő más hatósági döntése nélkül megalapozottan nem dönthető el. Egyes munkavédelmi hatósági ügyekben elengedhetetlen más szerv megkeresése, mivel ennek elbírálásától függ a megalapozott döntés meghozatala. Ezzel párhuzamosan az Mvt. 86. § (2) bekezdése helyébe lépő rendelkezéssel a Honvédség vonatkozásában is megteremthető az a törvény által biztosított lehetőség, amelyre tekintettel az eljárás felfüggeszhető. [Mvt. 84. § (11) bekezdése]

### **40. §**

Az Ákr. 48. § (2) bekezdés szerint törvény lehetővé teheti az eljárás felfüggesztését, ha az előkérdés más szerv hatáskörébe tartozik, vagy ugyanannak a hatóságnak az adott ügygel szorosan összefüggő más hatósági döntése nélkül megalapozottan nem dönthető el. Egyes munkavédelmi hatósági ügyekben elengedhetetlen más szerv megkeresése, mivel ennek elbírálásától függ a megalapozott döntés meghozatala. Ezzel párhuzamosan az Mvt. 86. § (2) bekezdése helyébe lépő rendelkezéssel a Honvédség vonatkozásában is megteremthető az a törvény által biztosított lehetőség, amelyre tekintettel az eljárás felfüggeszhető. [Mvt. 86. § (2) bekezdése]

### **41. §**

Az (1) bekezdéshez:

Jogharmonizációs záradék a 2017/159 irányelvre vonatkozóan. [Mvt. 88. § (6) bekezdés *n*) pontja]

A (2) bekezdéshez:

Jogharmonizációs záradék a 2022/431 irányelv átültetésére vonatkozóan. [Mvt. 88. § (6) bekezdés *o*) pontja]

## 42. §

Szövegcsérés módosítások.

Az 1. ponthoz:

A jelenlegi oktatási rendszer szabályai alapján az Mvt.-ben szereplő szakképesítés megnevezés már nem fedi le teljes egészében a munkavédelem területén megszerezhető végzettségeket, valamint a szakképzésben és a felsőoktatásban is más kontextusban használják a szakképzettséget, ezért szükséges az Mvt.-ben a tágabb fogalom használata. [Mvt. 8. §]

A 2. és a 13. ponthoz:

A szakmai oktatásra vonatkozó szövegrészeket módosítani szükséges, hogy tartalma megfeleljen a szakképzési szabályok változásainak. [Mvt. 14. § (1) bekezdés *d*) pontja; 79. § (1) bekezdés *g*) pontja]

A 3. ponthoz

A Munkavédelmi Információs Rendszer már megszűnt, kivezetése szükséges a törvényből. Helyette a tanácsadási feladatot látja el a munkavédelmi hatóság. [Mvt. 14. § (1) bekezdés *e*) pontja]

A 4. ponthoz:

A hatósági és jogalkalmazói tapasztalatok alapján bővíteni szükséges a veszélyes munkaeszköz fogalmát. [Mvt. 21. § (2) bekezdése]

Az 5. ponthoz:

A szakmai képzésre vonatkozó szövegrészeket módosítani szükséges, hogy tartalma megfeleljen a szakképzési szabályok változásainak. [Mvt. 52. § (2) bekezdése]

A 6. ponthoz:

Az Mvt. 8. §-ával összefüggő módosítás. A jelenlegi oktatási rendszer szabályai alapján az Mvt.-ben szereplő szakképesítés megnevezés már nem fedi le teljes egészében a munkavédelem területén megszerezhető végzettségeket, valamint a szakképzésben és a felsőoktatásban is más kontextusban használják a szakképzettséget, ezért szükséges az Mvt.-ben a tágabb fogalom használata. [Mvt. 57. § (1) bekezdése]

A 7. ponthoz:

A társadalombiztosítási azonosító jel megnevezésének többszöri előfordulására tekintettel bevezetésre kerül a TAJ szám, mint rövid megnevezés. [Mvt. 63/C. § (2) bekezdés *g*) pontja]

A 8. ponthoz:

Az Mvt. 63/C. §-ban bevezetett rövid fogalomra tekintettel a társadalombiztosítási azonosító jel megnevezése. [Mvt. 64. § (3) bekezdése]

A 9. ponthoz:

A fokozott expozíciós esetenél a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 5/B. § (1) bekezdése szerint nem vizsgálati lapot, hanem jegyzőkönyvet állít ki a munkáltató, ezt szükséges az Mvt.-ben módosítani. [Mvt. 64. § (4) bekezdése]

A 10., 11., és a 19. ponthoz:

A munkavédelmi szakember elnevezés egy felsőfokú végzettséget jelent. A gyakorlatban a jogalkalmazók (munkáltatók) abban az értelemben használják ezt a kifejezést, hogy az a személy, aki ellátja a munkabiztonsági szaktevékenységet, munkavédelmi képesítéssel rendelkezik, ami lehet középfokú vagy felsőfokú.

A módosítás alapján, ahol a törvény munkavédelmi szakembert említ, ott egyértelművé válik, hogy munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező személyről van szó. [Mvt. 70/B. § (4) bekezdése, 72. § (2) bekezdés *b*) pontja, 88. § (4) bekezdés *a*) pont *ac*) alpontja]

A 12. ponthoz:

A Munkavédelmi Információs Rendszer már megszűnt, helyette a tanácsadási feladat ellátását segíti az Országos Munkavédelmi Bizottság. [Mvt. 79. § (1) bekezdés *f*) pontja]

A 14. ponthoz:

A módosítás egyértelművé teszi, hogy a legmagasabb veszélyességi osztály a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendelete alapján (5/1993 MüM rendelet) az I. veszélyességi osztály. [Mvt. 82. § (2) bekezdés *d*) pont *da*) alpontja]

A 15. és 16. ponthoz:

Az értelmezést segítő, pontosító módosítás. Egyértelművé teszi mit jelent a „kellő idő”. [Mvt. 82/D. § (1) bekezdés *b*) pontja; 82/D. § (1) bekezdés *c*) pontja]

A 17. ponthoz:

A munkavédelmi hatóság hatásköre az ionizáló sugárzással kapcsolatos ellenőrzésre sem terjed ki, ezért szükséges a módosítás. Az ionizáló sugárzással kapcsolatos sugárvédelmi hatósági feladatokat az Országos Atomenergia Hivatal és az NNK Sugárbiológiai és Sugár-egészségügyi Főosztálya látja el. [Mvt. 86. § (1) bekezdés *a*) pontja]

A 18. ponthoz:

Felhatalmazó rendelkezés szükséges arra vonatkozóan, hogy a munkavédelmi hatósági ellenőrzésre jogosító képzés és vizsga részletszabályai megfelelően kidolgozásra kerülhessenek. [Mvt. 88. § (2) bekezdés a) pontja]

#### 43. §

Hatályukat veszítő rendelkezések.

Az a) ponthoz:

Nincs a munkavédelmi szakképesítés feltételeit meghatározó külön jogszabály, ezért hatályon kívül helyezhető. [Mvt. 53. §]

A b) ponthoz:

Ebben a bekezdésben felsorolt feladatok mindegyike megjelenik az Mvt.-ben mint nevesített szaktevékenység, ezért a példálózó jellegű felsorolás hatályon kívül helyezhető. [Mvt. 57. § (3) bekezdése]

A c) ponthoz:

A hatályvesztő rendelkezés az Mvt. 63/A. § (2) bekezdés c) pontjához kapcsolódó módosítással függ össze, mivel a c) pont módosításával a d) pont szükségtelenül megismételne egy rendelkezést.

Az expozíciós idő nyilvántartásának a határértékkel szabályozott veszélyes anyagok esetén van nagyobb jelentősége. A javasolt módosítás könnyítés lehet a vállalkozások számára, mert pl. takarítószereknel is, amelyekben nincs ilyen komponens, nem kellene rögzíteni az expozíciós időt. A módosítás alapján egyértelművé válik, hogy az expozíciós koncentrációt csak határértékkel szabályozott veszélyes anyagok esetén kell rögzíteni. [Mvt. 63/A. § (2) bekezdés d) pontja]

A d) ponthoz:

A rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagokra vonatkozó adatmegőrzési időt a 63/B. §-ban célszerű rendezni. Ez megtörténik a 2022/431 irányelv átültetésével kapcsolatos módosításokkal, ezért a szövegrészt az Mvt. 63/A. § (3) bekezdéséből törölni szükséges. [Mvt. 63/A. § (3) bekezdése]

#### 44. §

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1993. évi XCVI. törvény 50/D. § (2) bekezdés b)

pontja]

#### **45. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1995. évi XXXIII. törvény 115/P. § (5) bekezdése]

#### **46. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1995. évi CXVII. törvény 3. § 21. pont *d*) alpontja, 3. § 23. pont *a*) alpontja, 3. § 43. pont, 3. § 43. pont *a*) pontja, 3. § 43. pont, 21. § (2) bekezdése, 21. § (3) bekezdése, 49/B. § (6) bekezdés *b*) pontja]

#### **47. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1996. évi XX. törvény 22. §-a, 23. § *f*) pontja, 24. § *i*) pontja]

A módosítás megteremti az Fftv.-vel való koherenciát, mivel a munkaerő-piaci szolgáltatást a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatás fogalom váltotta fel. [1996. évi XX. törvény 23. § *f*) pontja, 24. § *i*) pontja]

#### **48. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1996. évi LXXXI. törvény 7. § (1) bekezdés *i*) pont *ib*) alpontja, 7. § (3) bekezdése]

#### **49. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1997. évi XLVII. törvény 4. § (2) bekezdés *r*) pontja]

#### **50. §**

Az Mt. 65. § (3) bekezdésével való összhang megteremtése érdekében szükséges módosítás. [Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) 22. §-a]

#### **51. §**

Az Mt. 80. § (3) bekezdésével való összhang megteremtése érdekében szükséges módosítás. [Iasz. 29. § (2) bekezdése]

#### **52. §**

Az Mt. 113. § (1) és (2) bekezdésével való összhang megteremtése érdekében szükséges módosítás. [Iasz. 45. § (6) és (7) bekezdése]

#### **53. §**

Az Mt. 118. § (4) bekezdésével való összhang megteremtése érdekében szükséges módosítás. [Iasz. 48. § (7) bekezdése]

#### **54. §**

A módosítások célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással a szülői szabadságra és az apasági szabadságra járó díjazás mértéke tekintetében. [Iasz. 96/A. §-a]

#### **55. §**

Az Mt. 46. § (1) bekezdése megfelelő alkalmazásához szükséges módosítás. A módosítás célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással. [Iasz. 124. § (2) bekezdése]

#### **56. §**

A javaslat a tájékoztatási kötelezettséghez, valamint az apasági szabadság, valamint a szülői szabadság igénybevételéhez kapcsolódóan szükséges átmeneti rendelkezéseket tartalmaz. [Iasz. 134/J. §-a]

#### **57. §**

A módosítás lehetővé teszi, hogy a gyermek születése esetén az apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat a jogalkotó kormányrendeletben állapítsa meg. [Iasz. 135. § (2a) bekezdése]

#### **58. §**

A javaslat a 2019/1158 irányelvre és a 2019/1152 irányelvre történő hivatkozás rögzítése érdekében módosítja az Iasz. jogharmonizációs záradékát. [Iasz. 137. § e) és f) pontja]

#### **59. §**

A javaslat kodifikációs technikai pontosításokat tartalmaz.

#### **60. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [1997. évi LXXXI. törvény 22. § (2) bekezdés *a*) pontja]

#### **61. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 irányelvre és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [2003. évi LXXXIV. törvény 35. §-a]

#### **62. §**

A 2019/1158 irányelvvel való összhang megteremtése céljából a javaslat módosítja az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) szabályait az egyenlő bánásmód követelményéről a foglalkoztatás során.

Ennek megfelelően módosulnak, illetve kiegészülnek az egyenlő bánásmód követelményének sérelmére vonatkozó esetkörök. Egyrészt nevesítésre kerül a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő apasági szabadság, szülői szabadság és az Mt. 128. §-a szerinti fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben megvalósuló hátrányos megkülönböztetés.

Másrészt önálló esetként képez a gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggő hátrányos megkülönböztetés. [Ebktv. 21. § *i*), *j*) és *k*) pontja]

#### **63. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. Felváltja a korábbi irányelv jogharmonizációs záradékát. [Ebktv. 65. § *i*) pontja]

#### **64. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [2005. évi CXXXV. törvény 26. § (1) bekezdés *c*) pontja]

## 65. §

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósági ellenőrzések és a cégnyilvántartás adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy egyes szervezetek nagyszámú, – bizonyos esetekben negyvennél is több – szociális szövetkezettel létesítettek tagsági jogviszonyt, sokszor olyan szociális szövetkezettel, amely tevékenységét az érintett szervezet székhelyétől 200-300 kilométerre fejt ki. Ez minden kétséget kizáróan ellentétben áll a jogalkotó eredeti szándékával. A módosítás limitálja az egyidejűleg fenntartható tagi jogviszonyok számát, valamint több hónapos felkészülési időt biztosít a szociális szövetkezetek számára, hogy a szükséges változtatásokat elvégezzék. [Szöv. tv. 15. § (4) bekezdése]

## 66. §

Átmeneti rendelkezés, mely a Szöv. tv 15. § (4) bekezdésének végrehajtásához biztosít kellő felkészülési időt. [Szöv. tv. 108/D. §]

## 67. §

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [2008. évi IV. törvény 1. § (1) bekezdés f) pontja]

## 68. §

Pontosítás, mely alapján egyértelművé tehető, hogy a kiterjesztés feltételei ugyanazok az Ágazati Párbeszéd Bizottságon (a továbbiakban: ÁPB) belül, illetve ÁPB-n kívül kötött kollektív szerződés kiterjesztésére irányuló eljárás esetén. Az eredeti megfogalmazás félreérthető, mely alapján úgy tűnik, hogy az ÁPB-n kívüli kollektív szerződés kiterjesztése esetén, az csak a szakszervezeti oldalra vonatkozó feltételt rögzít. [ÁPBtv. 17. § (2) bekezdése]

## 69. §

A törvény korábbi módosításai során az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (a továbbiakban: ÁRMB) tagság oly módon került meghatározásra, hogy sem a tagsági jogviszony kezdete, sem pedig annak időtartama nem állapítható meg. A feladatait el nem látó ÁRMB tag szankcionálása a korábbiakhoz képest rövidebb határidőt igényel, a testület folyamatos működésének biztosítása céljából. [ÁPBtv. 22. § (11) bekezdés a) és e) pontja]

## 70. §

Az a) ponthoz:

A 6 hónapos kezdeményezési tilalom törlése a korábbi 2018. január 1. előtti eljárási rendhez kapcsolódik, a hatályos Ákr.-en alapuló eljárási keretek között ez már nem értelmezhető. [ÁPBtv. 9.



§ (1) bekezdése]

A *b)*, *d)* és *e)* ponthoz:

A társadalmi párbeszédért felelős miniszter nem rendelkezik az ÁPBtv.-ben rögzített hivatalos lappal, ezért a törvényben jelzett közzétételi kötelezettségek a Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítő keretei között valósíthatóak meg. [ÁPBtv. 9. § (2) bekezdése, 18. § (3) bekezdése, 21. § (7) bekezdése]

A *c)* ponthoz:

A bekezdés módosításának célja, hogy az ÁPB létrejöttére vonatkozó megállapodást csak az ÁRMB érdemi döntésével együtt kelljen közzétenni. Előtte, külön nincs értelme, különösképpen abban az esetben, ha az ÁRMB határozata alapján az adott ÁPB megalakításának törvényi feltételei nem állnak fenn. A fentieket kiegészítve a társadalmi párbeszédért felelős miniszter nem rendelkezik az ÁPBtv.-ben rögzített hivatalos lappal, ezért a törvényben jelzett közzétételi kötelezettség a Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítő keretei között valósítható meg. [ÁPBtv. 9. § (6) bekezdése]

Az *f)* ponthoz:

Pontosítani szükséges a választási bizottság összetételére vonatkozó részt. A választási bizottságot nem az ÁRMB oldalaiból, hanem az Ágazati Párbeszéd Bizottság Tanácsa oldalainak delegáltjaiból hozzák létre. [ÁPBtv. 22. § (4) bekezdése]

## **71. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [2011. évi CVI. törvény 3. § (1) bekezdés *b)* pontja]

## **72. §**

A módosítás célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással, az apasági szabadságra vonatkozó szabályokat tartalmazó Mt. 118. § (4) bekezdésében foglaltakkal. [A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.) 55. § (3a) bekezdése]

## **73. §**

A módosítások célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással a szülői szabadságra és az apasági szabadságra járó díjazás mértéke tekintetében. [Bjt. 168/A. §-a]

#### **74. §**

Az Mt. 46. § (1) bekezdése megfelelő alkalmazásához szükséges módosítás. A módosítás célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással. [Bjt. 222. § (2) bekezdése]

#### **75. §**

A módosítás lehetővé teszi, hogy a gyermek születése esetén az apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat a jogalkotó Korm. rendeletben állapítsa meg. [Bjt. 225. § (1a) bekezdése]

#### **76. §**

A javaslat a tájékoztatási kötelezettséghez, az apasági szabadság, valamint a szülői szabadság igénybevételéhez kapcsolódóan szükséges átmeneti rendelkezéseket tartalmaz. [Bjt. 232/V. §-a]

#### **77. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 irányelvre és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan, amelyek felváltják a korábbi irányelvek jogharmonizációs záradékát. [Bjt. 233. § *e*) és *f*) pontja]

#### **78. §**

A javaslat kodifikációs technikai pontosításokat tartalmaz.

#### **79. §**

A módosítás célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással, az apasági szabadságra vonatkozó szabályokat tartalmazó Mt. 118. § (4) bekezdésében foglaltakkal. [A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény (a továbbiakban: Üjt.) 79. § (3a) bekezdése]

#### **80. §**

A módosítás célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással. [Üjt. 153.§ (2) bekezdés *a*) pontja és (3) bekezdése]

### **81. §**

A módosítások célja az összhang megteremtése a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak átültetését biztosító munkajogi szabályozással a szülői szabadságra és az apasági szabadságra járó díjazás mértéke tekintetében. [Üjt. 155/B. §-a]

### **82. §**

A módosítás lehetővé teszi, hogy a gyermek születése esetén az apasági szabadság igénybevételére vonatkozó szabályokat a jogalkotó kormányrendeletben állapítsa meg. [Üjt. 158/A. §-a]

### **83. §**

A módosítás a tájékoztatási kötelezettséghez, az apasági szabadság, valamint a szülői szabadság igénybevételéhez kapcsolódóan szükséges átmeneti rendelkezéseket tartalmaz. [Üjt. 165/U. §-a]

### **84. §**

Az (1) bekezdés a 2019/1152 irányelvre, a (2) bekezdés pedig a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan módosítja a jogharmonizációs záradékot. [Üjt. 166. § a) és f) pontja]

### **85. §**

A módosítás célja, hogy az ügyészségen foglalkoztatott tisztviselő, írnok és fizikai alkalmazott tekintetében is a munka és magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben és az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelvben foglaltak szerint biztosítsa az apasági szabadságot. [Üjt. 150. §-a]

### **86. §**

A 2019/1152 irányelv 4. cikk (2) bekezdés h) pontja szerint akkor kell tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultságról, ha van ilyen. A képzésre való tagállami jogszabályi kötelezésre – ilyennek minősül a kötelező pedagógus továbbképzés is – tehát az irányelvi tájékoztatási kötelezettség nem terjed ki. [2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 62. §]

### **87. §**

Mivel a 2019/1152 irányelv 6. cikk (1) bekezdése a változásokról legkésőbb a változás napján történő tájékoztatást teszi kötelezővé, a változást megalapozó munkáltatói intézkedést is legkésőbb e napon kell végrehajtani. [Nkt. 85/A. § (9) bekezdése]

## **88. §**

Jogharmonizációs záradék. [Nkt. 100. §-a]

## **89. §**

Az (1) bekezdéshez: meghatározásra kerül az apa fogalma. Apának minősül a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szerint szülői felügyeleti joggal rendelkező apai jogállású férfi és az örökbefogadó férfi. A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja. [A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 6. § 1a. pontja]

A (2) bekezdéshez:

Meghatározásra kerül a gondozást végző közszolgálati tisztviselő fogalma a 2019/1158 irányelvvel való összhang megteremtése érdekében. Gondozói munkaidő-kedvezményre akkor jogosult a közszolgálati tisztviselő, ha hozzátartozóját, vagy a vele közös háztartásban élő személyt személyesen gondozza vagy nyújt számára támogatást, és a kezelőorvos igazolja a súlyos egészségi ok fennállását és azt, hogy jelentős gondozásra vagy támogatásra szorul az érintett hozzátartozó, illetve személy. [Kttv. 6. § 7b. pontja]

A (3) bekezdéshez:

A Ptk. 2022. január 1-étől hatályos rendelkezéseivel igazodva pontosításra kerül a gyermek fogalma. [Kttv. 6. § 7c. pontja]

## **90. §**

A javaslat a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltaknak megfelelés érdekében kiegészíti a Kttv. 10. §-át egy új bekezdéssel, amelyben – a jogalkalmazást segítve és orientálva – a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésével kapcsolatosan egyértelművé teszi a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén, hogy a munkaügyi perben mit kell bizonyítani az igény érvényesítőjének, illetve a jog gyakorlójának. [Kttv. 10. § (5) bekezdése]

## **91. §**

A 2019/1152 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja azzal, hogy egyértelműen rögzíti, hogy a kinevezésben a jogviszony kezdő időpontján kívül fel kell tüntetni annak – az egyébként a Kttv. 38. § (3) bekezdésében részletezett szabályok szerint meghatározott – időtartamát is. [Kttv. 43. § (1) bekezdés f) pontja].

## **92. §**

Az (1) bekezdéshez:

A módosítás próbaidő alatti megszüntetés esetére bevezeti az érintett kérelmére való indokolás kötelezettségét. [Kttv. 46. § (3a) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelv alapján a tizenkét hónapnál rövidebb határozott idejű jogviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a jogviszony várható időtartamával és munka jellegével. A Kttv. 46. §-a kiegészül ezért az ismételt próbaidő kikötésének speciális tilalmával. Eszerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított jogviszonyban, amennyiben az újabb jogviszonyt azonos vagy hasonló munkakörre létesítették a felek. [Kttv. 46. § (5) bekezdése]

A 2019/1152 irányelvnek megfelelés érdekében egyértelműen rögzítésre kerül, hogy a közszerzői jogviszonya egy évnél rövidebb határozott időre létesül, a – törvény szerint három és hat hónap közötti – próbaidő a jogviszony időtartamában arányosan kerüljön kikötésre. [Kttv. 46. § (5) és (6) bekezdése]

### **93. §**

Az érintett kérelmére való indokolás kötelezettsége a nyugdíjasnak minősülő kormánytisztviselő felmentése esetére is bevezetésre kerül. [Kttv. 63. § (8) bekezdése]

### **94. §**

A 2019/1158 irányelvre tekintettel a javaslat kiegészíti a Kttv. 70. § (1) bekezdésében foglalt felmentési tilalmak esetköreit a szülői szabadsággal, a Kttv 79. § m) pontja szerinti, az örökbefogadás előkészítésével összefüggő mentesítéssel, az n) pontja szerinti gondozói munkaidő-kedvezményrel és a 102. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadsággal. [Kttv. 70. § (1) bekezdése]

### **95. §**

A javaslat előírja, hogy a jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén az apasági és a szülői szabadságra jogosult kormánytisztviselőnek a kiadott apasági és szülői szabadság tartamáról is igazolást kell kiadnia a munkáltatónak. [Kttv. 74. § (3) bekezdése]

### **96. §**

Beillesztésre kerül a Kttv. 79. § n) pontjában a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés új esete a 2019/1158 irányelv szerinti gondozói szabadságra vonatkozó szabályoknak való megfelelés céljából. A módosítás alapján mentesül a kormánytisztviselő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a vele közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ebben az esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. [Kttv. 79. § n) pontja]

### **97. §**

A módosítás a Kttv. 79/§/A. § (1) bekezdésében szabályozza változatlan tartalommal az örökbefogadásra tekintettel történő, a Kttv. 79. § m) pontja szerinti munkavégzési kötelezettség alóli

mentesülés esetén az igazolás és tájékoztatás feltételeit.

Ezen kívül a módosítás a Kttv. 79/A. § (2) bekezdésében meghatározza, hogy a gondozói munkaidő-kedvezmény igénybe vétele esetén a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. [Kttv. 79A. §-a]

#### **98. §**

A 2019/1158 irányelvre tekintettel bevezetett új szabályokhoz kapcsolódóan a Kttv. 100. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül a szülői szabadság, valamint a gondozói és az apasági szabadság tartama. [Kttv. 100. § (2) bekezdése]

#### **99. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja. Az irányelv értelmében az apának gyermeke születése esetén legalább tíz munkanap apasági szabadságot kell biztosítani. Ezzel összhangban a Kttv. 102. § (4) bekezdése – a korábbi apai pótszabadság helyett – apasági szabadságként biztosítja, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést követő, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap időtartamban apasági szabadságra jogosult. Az apa akkor is jogosult az apasági szabadságra, ha a gyermek halva születik vagy meghal. Az apasági szabadságot az apa kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. [Kttv. 102. § (4) bekezdése]

#### **100. §**

A 2019/1158 irányelv szabályaira tekintettel bevezetésre kerül a szülői szabadság jogintézménye: a kormánytisztviselőt gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételére – a törvényben foglalt eltérésekkel – a szabadságra vonatkozó rendelkezések irányadóak. A gyermek gondozása céljából egyidejűleg egy jogcímen lehet távol a kormánytisztviselő, ezért a szülői szabadság és a Kttv. 111. §-a szerinti fizetés nélküli szabadság egyidejűleg nem adható ki.

A 2019/1158 irányelv 5. cikk (4) bekezdése lehetővé teszi továbbá, hogy a tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához kössék, amely nem haladhatja meg az egy évet. A módosítás erre figyelemmel a szülői szabadságra való jogosultság feltételeként egy éves jogviszony meglétét írja elő. [Kttv. 102/A. §-a]

#### **101. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban rögzíti a szülői szabadság kiadására vonatkozó speciális szabályokat. A munkáltatói jogkör gyakorlója a szülői szabadságot a kormánytisztviselő kérésének megfelelő időpontban adja ki, a kormánytisztviselő az erre vonatkozó igényét legkésőbb tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt köteles bejelenteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója

kivételesen fontos érdekből a szülői szabadság kiadását elhalaszthatja, ennek indokát írásban közli. [Kttv. 103. § (4a) bekezdése]

A módosítás szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának írásban kell indokolnia, ha a kormánytisztviselő már megkezdett szabadságát a törvény adta lehetőséggel élve kivételesen fontos érdekből megszakítja. [Kttv. 103. § (7) bekezdése]

### **102. §**

A 2019/1158 irányelv alapján a szülői szabadságot a kormánytisztviselők jogosultak rugalmas módon igénybe venni. Erre tekintettel a javaslat az apasági szabadság és a szülői szabadság tekintetében speciális kivételt állapít meg a szabadság esedékesség évében történő kiadására vonatkozó szabály alól, figyelemmel arra, hogy a szülői szabadság a gyermek születésétől a gyermek három éves koráig igénybe vehető. [Kttv. 104. § (1) bekezdése]

### **103. §**

A család és a munka összehangolása érdekében különös érdek fűződik az apasági és a szülői szabadság természetben való kiadásához. Az apasági és szülői szabadság jogintézményének rendeltetésére tekintettel a javaslat kivételt állapít meg a szabadság pénzbeli megváltásának kötelezettsége alól a jogviszony megszűnése esetén. Így az apasági és a szülői szabadság pénzben nem váltható meg, figyelemmel arra is, hogy az a gyermek életkorához és nem a munkaviszony időtartamához igazodik. Ha a jogviszony fennállása alatt az arra jogosult nem vette igénybe, újabb jogviszony létesítése esetén – a jogviszonyra irányadó szabályozásnak megfelelően, a gyermek életkorához kötött határidőn belül – igénybe veheti. [Kttv. 107. § (2c) bekezdése]

### **104. §**

A módosítás kiegészíti a Kttv. 111. §-át az örökbefogadott gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadság feltételeivel. [Kttv. 111. § (1a) bekezdése]

### **105. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja. Az irányelv értelmében az apasági szabadság idejére az apának legalább a betegség miatti távollét idejére járó ellátás összegének megfelelő összegű juttatásban kell részesülnie. A Kttv. 144. §-ában ennek megfelelően rögzítésre kerül, hogy az apasági szabadság első öt munkanapjára az apát az illetmény 100%-a, a hatodik munkanaptól a tizedik munkanapig az illetmény 40 %-a illeti meg. A módosítás tehát a 2019/1158 irányelv által elvárt díjazást az apasági szabadság tartamának átlagában biztosítja. A szülői szabadság negyvennégy munkanapos tartamára az illetmény tíz százaléka jár a kormánytisztviselőnek, amelyet a szülői szabadság igénybevételekor kifizetett, egyes meghatározott társadalombiztosítási és családtámogatási ellátások összegével csökkenteni kell. [Kttv. 144. § (3), (5) és (6) bekezdése]

### **106. §**

A 2019/1152 irányelvben foglaltak érdekében felhatalmazást kap a Kormány, hogy az atipikus foglalkoztatási formára való áttérés közszolgálati tisztviselő általi kezdeményezésére és a kérelem elbírálására vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg. [Kttv. 259. § (1) bekezdés 12. pont *d*) alpontja]

#### **107. §**

Átmeneti rendelkezéseket állapít meg az apasági szabadság igénybevételével és a korábbi szabályozás szerinti apai pótszabadság beszámításával, valamint a szülői szabadság igénybevételével kapcsolatosan [Kttv. 260/E. §-a]

#### **108. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [Kttv. 261. § *b*) és *f*) pontja]

#### **109. §**

Szövegcsere módosítások.

#### **110. §**

A rendelkezés hatályon kívül helyezésének oka, hogy a jogrendszerből az „álláskereső megállapodás” 2011. évben kivezetésre került. [Kttv. 193. § (3) bekezdése]

#### **111. §**

A javaslat a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltaknak megfelelés érdekében kiegészíti az Mt. 7. §-át egy új bekezdéssel. Mindkét irányelv előírja a kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelmet, amelyre tekintettel a tagállamoknak biztosítani szükséges a munkavállalók – ideértve a munkavállalók képviselőit ellátó munkavállalók – védelmét minden olyan, a munkáltató által alkalmazott kedvezőtlen bánásmóddal vagy hátrányos következménnyel szemben, amely a vállalkozáson belül tett panaszból vagy bármely, az irányelvekben megállapított követelményeknek való megfelelés érvényre juttatása céljából kezdeményezett bírósági eljárásból fakad. Az irányelvekre tekintettel az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek hatékony érvényesítése érdekében megfelelő bírósági védelmet kell biztosítani a munkavállalók számára az irányelvekben előírt jogokhoz kapcsolódó panaszból vagy eljárásból eredő kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények ellen. A védelem minden olyan hátrányos bánásmód ellen biztosítandó, amelyre az irányelvek által biztosított jogok gyakorlásának megkísérlése, vagy az irányelveknek való megfelelés érvényre juttatását célzó, a munkáltatónak jelzett bármilyen panasz, illetve jogi vagy közigazgatási eljárás nyomán kerül sor. Az irányelvek ezzel új követelményt fogalmaznak meg a tagállamok felé, mert a korábbi irányelvek (91/533/EGK és 2010/18/EU) ilyen rendelkezést nem tartalmaztak.

Ezeknek való megfelelés érdekében ugyanakkor új jogintézmény nem kerül bevezetésre a magyar



jogban, hanem a hatályos munkajogi szabályozás keretei között a javaslat egyértelműsíti a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésének szabályait. Az Mt.-ben e tilalom célozza biztosítani a rendeltetésellenes joggyakorlással szembeni védelmet, amely magában foglalhatja az irányelvek szerinti kedvezőtlen bánásmód vagy hátrányos következmények elleni védelmet is. Erre tekintettel a javaslat rendelkezik a bizonyítási teher megosztásáról. Eszerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt, a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igényérvényesítője által bizonyított tény, körülmény és hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn. A tény, körülmény és a hátrány fogalmait a törvény nem határozza meg, azok az általános jogértelmezési elvek alapján értelmezhetőek. A tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülmény magában foglalhat mindent, amely megalapozhatja a tilalom megsértését, illetve átfogja a tilalom sérelmét megvalósító joggyakorlói magatartást is. [Mt. 7. § (3) bekezdése]

A javaslat ezzel egyértelművé teszi a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén, hogy a munkaügyi perben mit kell bizonyítani az igény érvényesítőjének, illetve a jog gyakorlójának. Ez az eljárás gyorsítását szolgálja, és a feleknek, illetve a bíróságnak világos keretet ad ahhoz, hogy a bizonyítási érdek mire irányulhat. [Mt. 7. § (3) bekezdése]

## 112. §

A javaslat kiegészíti az Mt. 25. § (6) bekezdését, amellyel különös szabályt állapít meg a határidő megtartására vonatkozó követelmények tárgyában. A jognyilatkozat főszabály szerint a címzettel való közléssel hatályosul. Továbbá a határidőt – e törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárat napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. Ennek a szabálynak az alkalmazása elsősorban a rövidebb és jogvesztő jellegű határidők megtartása esetén okoz nehézséget abban az esetben, ha postai úton történik a jognyilatkozat közlése. Ebben a helyzetben ugyanis elsősorban a címzett magatartása határozza meg a közlés megtörténtét, és a gyakorlati tapasztalatok szerint sok esetben a címzett ellenérdekelt a jognyilatkozat átvételében, például a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntető felmondás esetén. Tipikusnak mondható, hogy a postaládában elhelyezett értesítés alapján olyan időpontban veszi át a címzett a neki küldött levelet, amikor már a tizenöt napos határidő lejár, így eleve jogellenessé válik az azonnali hatályú felmondás. Ennek a helyzetnek a megoldása érdekében indokolt a bírói gyakorlatban az azonnali hatályú felmondás közlését érintően már kialakult joggyakorlat törvényi szabályozása az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti tizenöt napos határidő megtartása kapcsán, kiterjesztve a javaslat által bevezetett, ugyancsak tizenöt napos határidőkre az Mt. 61. § (6) bekezdése és 64. § (4) bekezdése szerinti esetekben. A módosítás értelmében ezen jognyilatkozatok közlése során a határidő megtartottnak minősül, ha azt a határidő lejárta előtt postára adják. [Mt. 25. § (6) bekezdése]

### **113. §**

A jogalkalmazói gyakorlatban problémát okoz, hogy időtartam esetén a jognyilatkozatok (például próbaidő alatt azonnali hatályú felmondás) meddig közölhetőek. A javaslat ezt a problémát orvosolja. [Mt. 26. §-a]

### **114. §**

A 2019/1152 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. Az irányelv előírja a munkáltató számára, hogy a munkafeltételekben bekövetkezett változásokról a lehető leghamarabb, de legkésőbb a módosítás hatálybalépésének napján írásban tájékoztassa a munkavállalót. A módosítás által a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettségének jelenlegi, a változás bekövetkezésétől számított tizenöt napos határideje az irányelvvel összhangban az átszállás napjára változik. [Mt. 38. § (1) bekezdése]

### **115. §**

A 2019/1152 irányelv előírja, hogy a munkáltatók már az első munkanapon, de legkésőbb a hetedik naptári napon írásban tájékoztassák a munkavállalókat a munkaviszony legfontosabb, alapvető jellemzőiről.

A munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információnak számít az irányelv vonatkozásában a munkahely, a munkaviszony tartama, a határozott idejű munkaviszony vége.

A módosítás kodifikációs szempontból egyszerűsíti a 45. § (2) és (3) bekezdését, és pontosítja a szokásos munkavégzés helyének meghatározását, összekapcsolva azt a munkavállaló által ellátott munkakörrel. A munkahely a munkaszerződés természetes, nem kötelező eleme, amelyben a felek a munkaszerződésben állapodhatnak meg. A magyar munkajog nem ismer olyan tényállást, ahol a munkavállaló szokásos munkavégzési hellyel sem rendelkezik.

Az irányelv ugyanakkor kötelezi a munkáltatót, hogy abban az esetben is adjon legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított egy héten belül írásbeli tájékoztatást a munkavállaló részére a munkahelyről és a munkaviszony tartamáról, ha a felek a munkaszerződés írásba foglalását elmulasztották.

A munkaviszony tartamára vonatkozó, és munkavégzés helyéhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettség a 46. § (1) bekezdés b) és c) pontjában, és a (2) bekezdésében kerül elhelyezésre. Amennyiben a felek a munkaszerződésben írásban megállapodtak, abban az esetben a munkáltatót további tájékoztatási kötelezettség nem terheli. [Mt. 45. § (2) és (3) bekezdése]

### **116. §**

A 2019/1152 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. A munka változó világában egyre nagyobb szükség mutatkozik az iránt, hogy a munkavállalókat teljes körűen, megfelelő időben tájékoztassák az alapvető munkafeltételekről, és ez a munkavállalók számára könnyen hozzáférhető, írott formában történjen.

Az irányelv tételesen felsorolja mindazon alapvető és kiegészítő jellegű munkafeltételeket,

amelyekről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Az írásbeli tájékoztató kötelező tartalmi elemein túlmenően az irányelv a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére határidőt ír elő. A 46. § (1) bekezdésében rögzített jelenlegi tizenöt napos homogén tájékoztatási határidő nem felel meg az irányelvben foglaltaknak, annak módosítására van szükség az irányelv alapján.

A javaslat az irányelv szerint a munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információkra vonatkozó szigorúbb határidőt vezeti be egységesen az írásbeli tájékoztató rendelkezésre bocsátásának határidejeként. Eszerint legkésőbb az első munkanaptól számított hetedik naptári napig szükséges írásban közölni a munkavállalóval a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételeket.

A 46. § (1) bekezdése kiegészül az irányelv által megjelölt munkafeltételekkel, továbbá struktúráját tekintve is módosul, megteremtve a logikai összhangot az egyes munkafeltételek között.

Az írásbeli tájékoztató kötelező elemei kiegészülnek a következő munkafeltételekkel: a munkahely, a munkaviszony kezdete és tartama, a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályok, a munkaidő-beosztás lehetséges időszaka (a hét napjai, a napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontja), a munkáltató képzési politikája, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartama, a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megillető hatóság.

A 46. § (1) bekezdés *b)* pontjához: a 2019/1152 irányelv alapján a munkaviszony kezdetéről és tartamáról szóló írásbeli tájékoztatás abban az esetben sem maradhat el, ha arról a felek csak szóban állapodtak meg, vagy a munkaszerződés későbbi időpontban kerül írásba foglalásra, mint az irányelv által elvárt tájékoztatási határidő. A módosítás alapján az új szabályozás szerint a munkába lépéstől számított legkésőbb hét napon belül szükséges a munkáltatónak írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony kezdetéről és tartamáról, kivéve, ha ezen időpontig a munkaszerződés írásba foglalása megtörtént, és az a megfelelő információkat tartalmazza.

A 46. § (1) bekezdés *c)* pontjához: a 2019/1152 irányelv rendelkezésnek megfelelően a munkahelyről szóló tájékoztatásnak magában kell foglalni az állandó munkahelyet, ennek hiányában a munkavállaló munkakörében szokásos munkavégzési helyet, továbbá arról is tájékoztatni kell a munkavállalót, ha a munkavégzés helyéről szabadon dönthet.

A javaslat alapján az új szabályozás szerint a munkába lépéstől számított legkésőbb hét napon belül szükséges a munkáltatónak írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkahelyről, kivéve, ha ezen időpontig a munkaszerződés írásba foglalása megtörtént, és az a megfelelő információkat tartalmazza.

A 46. § (1) bekezdés *e)* pontjához: a 2019/1152 irányelv célja, hogy a többnyire vagy teljes mértékben nem kiszámítható munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára is biztosítsa a minimális kiszámíthatóságot. A kötetlen munkarend nem tartozik az irányelv hatálya alá. A magyar munkajog rendszerében minden más foglalkoztatási forma kiszámítható munkarendben történik az irányelv fogalomrendszere szerint. A kibővített írásbeli tájékoztatási kötelezettség ezért általános jelleggel, valamennyi munkavállaló esetében alkalmazandó.

A napi munkaidő tartamán túlmenően az írásbeli tájékoztatásnak meg kell jelölnie

- a naptári hét azon napjait, eze(ke)n belül azt az időszakot (kezdő- és befejező időpontot), amelyre vonatkozóan a munkáltató munkaidő-beosztást közölhet,
- a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamát, továbbá
- a munkáltató tevékenységének sajátos jellegét, az Mt. 90. §-ában foglalt tevékenységek megjelölésével, amennyiben az fennáll.

A 46. § (1) bekezdés *h)* pontjához: a munkaidőre vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell a fizetett szabadság mértékére vonatkozó tájékoztatást. Tekintettel arra, hogy az Mt. a szabadságot munkanapokban határozza meg, ezért a terminológia szabadságnapra módosul, a jogharmonizációs kötelezettségnek megfelelően.

A 46. § (1) bekezdés *i)* pontjához: az irányelv előírja a munkaviszony megszüntetésével összefüggő eljárással kapcsolatos információk, továbbá a felmondási idő tartamának írásbeli közlését a munkavállalóval a munkaviszony létesítés során. A tájékoztatás magában foglalja a nyilatkozatokra vonatkozó tartalmi és formai követelményeket, és az esetleges munkaügyi jogvita kezdeményezésének határidejéről szóló tájékoztatást. A tájékoztatás kiterjed emellett az elbocsátással szembeni védelemre irányuló kereset benyújtására rendelkezésre álló határidőre is.

A 46. § (1) bekezdés *j)* pontjához: a jogharmonizációs kötelezettség alapján a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultsággal kapcsolatban a munkáltatónak oly módon szükséges tájékoztatás nyújtani a munkavállaló számára, hogy ismerteti a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját. A tájékoztatásnak ki kell terjedni azokra a képzésekre is, amelyek biztosítására uniós vagy nemzeti jog, vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót.

A 46. § (1) bekezdés *k)* pontjához: a 2019/1152 irányelv alapján a társadalombiztosítási rendszerekre vonatkozó tájékoztatásnak tartalmaznia kell azon társadalombiztosítási intézmények adatait, amelyek részére a munkáltató a munkaviszonnal kapcsolatos közterhet megfizeti. A 2019/1152 irányelv értelmezésében köztehernek minősülnek adott esetben a betegségi, anyasági, apasági és szülői ellátásokhoz, a munkahelyi balesetek és a foglalkozási megbetegedések esetén nyújtott ellátásokhoz, továbbá az öregségi, a munkaképtelenségi, a túlélő hozzátartozói és álláskeresési ellátásokhoz, az előnyügdíj-ellátáshoz és a családi ellátásokhoz kapcsolódó társadalombiztosítási járulékok. Tekintettel arra, hogy Magyarországon jelenleg minden munkaviszonnal kapcsolatos közterhet az állami adóhatóság részére kell megfizetni a munkáltatónak, a 46. § (1) bekezdés *k)* pontja alatt az állami adóhatósággal kapcsolatos információkat kell a munkavállaló tudomására hozni.

A 46. § (2) bekezdéséhez: a módosítás rögzíti, hogy arról a munkafeltételről, amelyet a munkába lépés napjától számított hétnapos tájékoztatási határidőn belül a felek által írásba foglalt megállapodása már tartalmaz, ismételtelen nem kell tájékoztatni a munkavállalót.

A 46. § (3) bekezdéséhez: a 2019/1152 irányelv alapján nem kell tájékoztatni azokban a munkafeltételekben bekövetkezett változásról a munkavállalót, amelyre vonatkozó tájékoztatás a munkaviszonyra vonatkozó szabály megjelölésével biztosítható. A munkáltatónak nem szükséges tehát a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban bekövetkező változásokat folyamatában nyomon követni, az irányelvi kötelezettség ilyen mértékben nem terheli a munkáltatót.

A munkafeltételekre vonatkozó általános tájékoztatási határidő lerövidül e bekezdés hatálya alá tartozó jogviszony esetén, azaz ha a munkaviszony hét nap eltelte előtt megszűnik a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban teljesíti. Eszerint, ha a munkaviszony még az első hét napon belül megszűnik (például mert a próbaidő alatt valamelyik fél azonnali hatállyal felmondja), a tájékoztatást felmondás esetén legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyéb esetekben legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon kell teljesíteni.

A 46. § (5) bekezdéséhez: a munkafeltételekben bekövetkezett változásokról a 2019/1152 irányelv alapján a változás napján tájékoztatni szükséges a munkavállalót, ezért a jelenlegi tizenöt napos tájékoztatási határidő a változás hatálybalépésének napjára módosul. Ha a munkavállaló adataiban következik be változás, arról az Mt. 6. § (4) bekezdése alapján köteles tájékoztatni a munkáltatót.

A 46. § (6) bekezdéséhez: a 2019/1152 irányelv lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy az írásbeli tájékoztatási kötelezettséget ne alkalmazzák olyan munkaviszony esetében, amelyben a munkaidő négy hét átlagában a heti három órát nem haladja meg (vagyis havonta 12 óránál nem dolgozik többet a munkavállaló).

Az irányelvkonform szabályozás ezentúl nem havi, illetve heti átlagban határozza meg a tájékoztatási kötelezettséget keletkeztető minimális munkaórák számát, hanem – összhangban a magyar munkajog rendszerével – a napi munkaidő minimumát határozza meg a kötelezettség teljesítésének feltételeként. Eszerint, amennyiben a munkavállaló napi munkaideje a munkaszerződés alapján nem haladja meg a fél órát, abban az esetben a munkáltató mentesül a részletes írásbeli tájékoztatási kötelezettség alól.

A magyar szabályozás tehát a munkavállalók számára az irányelvi minimumkövetelménynél kedvezőbb szabályozást vezet be, napi fél (heti két és fél) munkaóránál határozva meg a kötelezettség alóli mentesülés küszöbértékét.

Az irányelv alkalmazását továbbá nem lehet kizárni olyan munkavállalók esetében, ahol a garantált munkaórák mennyisége nincs előre meghatározva. A behíváson alapuló munkavégzés, – mint atipikus munkaviszony – ezért alkívételt képez, vagyis a tájékoztatást minden esetben meg kell adni a munkavállaló számára, a napi munkaidő tartamától függetlenül. Másfelől, a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről továbbra is minden munkavállaló esetében tájékoztatást kell adni. [Mt. 46. §-a]

A 96/71/EK irányelv alapján más tagállamokba vagy harmadik országba (külföldre) kiküldött munkavállalókat a sajátos helyzetükre tekintettel további tájékoztatásban szükséges részesíteni. Ez a

kötelezettség abban az esetben érvényesül, ha a külföldi munkavégzés időtartama várhatóan meghaladja a tizenöt napot. Lehetővé kell tenni a munkavállalók számára, hogy a kiutazást megelőzően tájékoztatást kapjanak a fogadó tagállamban irányadó díjazásról, egyéb költségek megtérítésének szabályairól, továbbá annak az egységes nemzeti honlapnak az elérhetőségéről, amelyet a 96/71/EK irányelv érvényesítéséről és a belső piaci információs rendszer keretében történő igazgatási együttműködésről szóló 1024/2012/EU rendelet (az IMI-rendelet) módosításáról szóló 2014/67/EU irányelv alapján minden tagállam működtet. E honlapon tud a kiküldött munkavállaló tájékozódni a tagállamban érvényes munkafeltételekre vonatkozó lényeges információkról.

A külföldi munkavégzés idején járó díjazásról, juttatásról és a munkabér-fizetés pénzneméről szóló tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésének megjelölésével is biztosítható.

Az irányelvi rendelkezéseknek megfelelően lehetővé kell továbbá tenni, hogy a több tagállamban vagy harmadik országban teljesített, egymást követően elrendelt munkavégzések esetén a tájékoztatást az első indulás előtti tájékoztatóban összevontan megkapja a munkavállaló, és változás esetén ezt a tájékoztatást módosítsák. [Mt. 47. §-a]

### **117. §**

A módosítás kodifikációs szempontból egyszerűsíti az Mt. 48. §-át.

A munkaszerződés teljesítése szempontjából alapvető információnak számít az irányelv vonatkozásában a munkaviszony kezdete, amelyről a munkáltató a munkaviszony kezdetétől számított egy héten belül írásbeli tájékoztatást köteles adni a munkavállaló részére. Ez a kötelezettség abban az esetben érvényesül, ha az írásbeli munkaszerződés nem tartalmazza a munkaviszony kezdetének napját, vagy a felek a munkaszerződés írásba foglalását elmulasztották. A munkaviszony kezdetéhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettség részletszabályait egyebekben a 46. § (1) bekezdés b) pontja és a (2) bekezdése tartalmazza. [Mt. 48. §-a]

### **118. §**

A 2019/1152 irányelv átültetését szolgálja a módosítás.

Az egységes jogalkalmazói gyakorlat elősegítése érdekében a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelezettség közös bekezdésbe kerül a munkáltatói költségtérítéssel kapcsolatos kötelezettséggel. [Mt. 51. § (1) és (2) bekezdése]

Az Mt. 51. § (2) bekezdés b) pontjában nevesített munkavégzéshez szükséges feltételekbe beletartoznak a munkáltató által a munkakör ellátásához elvárt speciális ismereteket biztosító képzések. Az irányelv elvárásai alapján a munkáltatóknak térítésmentesen kell biztosítaniuk a munkavállalók számára a feladataik elvégzéséhez szükséges összes olyan képzést, amelyeket az uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések előírnak.

A munkakör ellátásához szükséges kötelező képzés szükséges és indokolt költsége a munkáltatót terheli, a képzés időtartama pedig a munkavállaló munkaidejébe beleszámít.

Az irányelv alapján a munkáltató képzési kötelezettsége nem terjed ki a szakképzésre, továbbá szakképesítés megszerzésére, megújítására irányuló olyan képzésre, amelyre nem nemzeti jog vagy kollektív szerződés kötelezi a munkáltatót.

A hatályos szabályozás a munkaviszony teljesítésével összefüggésben felmerült indokolt költségek megtérítését írja elő a munkáltató számára. A módosítás nyomán a hatályos szabályozás kibővül a szükséges költségek megtérítésének kötelezettségével. [Mt. 51. § (1) és (2) bekezdése]

### 119. §

A módosítás az (1) és (2) bekezdés közötti kodifikációs összhang megteremtését szolgálja. A munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadására irányuló szabályokat egységesen, mind a munkavállalót, mind a harmadik személyt érintően kiterjeszti az életet, testi épséget közvetlenül és súlyosan veszélyeztető utasításokra.

A (3) bekezdésben szereplő módosítás a 2019/1152 irányelv átültetését szolgálja. Az irányelv lehetőséget biztosít a munkavállalóknak arra, hogy megtagadják a rendelkezésre állást, amennyiben az írásbeli tájékoztatóban foglaltaktól eltérő naptári napra vagy naptári nap eltérő időszakára osztja be a munkáltató a munkaidőt, vagy ha a munkaidő-beosztásról, illetve annak módosításáról a minimális előzetes értesítési időn kívül tájékoztatta a munkavállalót.

Habár az irányelv a nem kiszámítható munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára biztosítja a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkaidő-beosztás esetén a rendelkezésre állás megtagadásának jogát, a magyar munkajog hatálya alá tartozó valamennyi foglalkoztatási forma kiszámíthatónak minősül az irányelv fogalmi rendszerében, ezért a jogosultság minden munkavállalót megillet. [Mt. 54. §-a]

### 120. §

Az (1) bekezdéshez:

A módosítás kiegészíti a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit.

A bírói jogalkalmazói gyakorlatra tekintettel a módosítás rögzíti az Mt. 55. § (1) bekezdés *a)* pontjában a keresőképtelenségen kívül azt az esetkört is, amikor a munkavállaló egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Az alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében különösen a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szabályait kell figyelembe venni. [Mt. 55. § (1) bekezdés *a)* pontja]

A (2) bekezdéshez:

A javaslat változatlanul újra megállapítja az Mt. 55. § (1) bekezdés *k)* pontjában a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára való mentesülés esetét. [Mt. 55. § (1) bekezdés *k)* pontja]

Beillesztésre kerül továbbá az Mt. 55. § (1) bekezdés *l)* pontjában a mentesülés új esete a 2019/1158 irányelv szerinti gondozói szabadságra vonatkozó szabályoknak való megfelelés céljából. A javaslat alapján mentesül a munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének

teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ezzel összefüggésben figyelembe kell venni a gondozást végző munkavállaló fogalmát is, amelyet a módosítás az Mt. 294. §-ának módosításával az értelmező rendelkezések között határoz meg. [Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja]

A (3) bekezdéshez:

A javaslat változatlanul újra megállapítja az Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontjában a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre mentesülés esetkörét. [Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontja]

A (4) bekezdéshez:

A javaslat az Mt. 55. § (2) bekezdésében szabályozza változatlan tartalommal az örökbefogadásra tekintettel történő mentesülés esetén az igazolás és tájékoztatás feltételeit, az 55. §-ának újratagolása következtében. [Mt. 55. § (2) bekezdése]

Ezen kívül a javaslat az Mt. 55. § (3) bekezdését illeszti be a gondozói munkaidő-kedvezmény bevezetésével összefüggésben. Egyértelművé teszi, hogy a gondozói munkaidő-kedvezményt a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. Rendelkezik a gondozás jogcímén való távollét igazolásáról is. Eszerint a súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. [Mt. 55. § (3) bekezdése]

Az Mt. 55. § (4) bekezdése rögzíti továbbá, hogy a gondozói munkaidő-kedvezmény igénybevétele, valamint az örökbefogadás előkészítését célzó mentesülés vonatkozásában a szabadság kiadására (Mt. 124. §) vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak. [Mt. 55. § (4) bekezdés]

A Mt. 55. §-ának újratagolása következtében, továbbá a javaslat terminológiai pontosítással, azonban érdemi változás nélkül újra megállapítja az Mt. 55. § (5) bekezdésében, a munkavállalói kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt mentesülés esetkörét. Eszerint a munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. [Mt. 55. § (5) bekezdés]

## 121. §

A 2019/1152 irányelv biztosítja a lehetőséget arra, hogy a tagállami kollektív szerződések az irányelvben foglalt egyes munkafeltételektől eltérő feltételeket határozzanak meg. Ezek az eltérések azonban nem csökkenthetik a munkavállalók védelmének általános szintjét, a jogszabályban meghatározott követelményeknél a munkavállalók számára hátrányosabb rendelkezéseket nem tartalmazhatnak. Tekintettel arra, hogy az Mt. 51. §-a garanciális rendelkezéseket fogalmaz meg, indokolt azoktól az eltérés tilalmának bevezetése. Az 51. §-ban foglaltaktól tehát sem a felek



megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el. [Mt. 57. § (1) bekezdés a) pontja]

## 122. §

A módosítás a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba.

Az (1) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelv szerint a biztonságosabb foglalkoztatási formákra való áttérést elő kell segíteni. A munkavállalók számára lehetővé kell tenni, hogy amennyiben az a munkáltatónál rendelkezésre áll, másik, kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási formát kérelmezzenek, valamint, hogy a munkáltatótól olyan indokolással ellátott írásos választ kapjanak, amely a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt figyelembe veszi.

A módosítás eredményeként a munkavállaló a munkaviszony első hat hónapját kivéve, kérheti a teljes munkaidős, vagy részmunkaidős foglalkoztatásra áttérést, távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatást, vagy határozatlan idejű álláshelyre való áthelyezést, amennyiben ilyen a munkáltató tájékoztatása szerint elérhető. A munkavállaló kérheti a munkaszerződés módosítását. Ekkor az (5)-(6) bekezdések szerint az írásbeli indokolási kötelezettség és a bíróság által a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlása csak akkor alkalmazandó, ha a munkaszerződés módosítására az (1) bekezdés a)-c) pontjai szerinti tárgykörökben kerül sor. [Mt. 61. § (2) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A 2019/1158 irányelv értelmében legalább a gyermek nyolcéves koráig biztosítani kell mindkét szülő számára a lehetőséget a rugalmas foglalkoztatás (munkahely, munkarend, részmunkaidő) kérelmezésére, továbbá az erre irányuló kérelem elutasítására írásban indokolással kerülhet sor. E kérelmezési jogosultságot a gondozást végző munkavállaló részére is biztosítani szükséges. Ezzel összhangban a módosítás alapján a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig és a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti a munkavégzési hely és a munkarend módosítását, továbbá a távmunkavégzés keretében, illetve a részmunkaidőben való foglalkoztatását. [Mt. 61. § (4) bekezdése]

A munkavállaló indokolt kérelmére a munkáltató 15 napon belül köteles írásban válaszolni, amely jognyilatkozat jogellenes elutasítása vagy elmulasztása esetén a munkavállaló igényét harminc napon belül benyújtott keresettel érvényesítheti a bíróságon. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.

A munkavállaló rugalmas munkafeltételek alkalmazása iránti kérelmét írásban indokolni köteles, továbbá abban meg kell jelölnie a változtatás időpontját. A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozni köteles. Abban az esetben, ha a munkáltató elutasítja a kérelmet, úgy azt – az indokolásra vonatkozó, az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti szabályok szerint – indokolni köteles. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a

bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja. A munkavállaló kérelmének elutasítása esetén a bírósági eljárásban a munkaügyi vita keretein kívüli célszerűségi és méltányossági szempontok nem vizsgálhatóak, hanem csak az, hogy a munkáltató által közölt indokolás megfelel-e az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti valós, világos és okszerű indokolás követelményének. [Mt. 61. § (5)-(6) bekezdése]

### 123. §

A módosítás a 2019/1158 irányelvben és a 2019/1152 irányelvben foglalt átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba.

A 2019/1152 irányelvben foglalt kiszámíthatóbb és biztonságosabb foglalkoztatási forma igénylése miatt történő elbocsátás vagy az ezzel egyenértékű intézkedés esetén a munkavállalónak joga van kérni a kérelme elutasításának megfelelően megalapozott indoklását.

A 2019/1158 irányelv értelmében védelem biztosítandó az irányelvben foglalt apasági, szülői vagy gondozói szabadság igénylése vagy igénybevétele vagy a rugalmas munkafeltételek kérelmezésére vonatkozó jog gyakorlása miatt történő elbocsátás és a munkavállalók elbocsátására irányuló bármiféle előkészület esetére.

A munkáltató felmondása esetén főszabály szerint indokolási kötelezettség áll fenn, így ezekben az esetekben a szabályozás biztosítja a munkaviszony megszüntetésének munkáltató általi indoklását. Azonban bizonyos esetekben (így a próbaidő időtartama alatt, a nyugdíjasként minősülő munkavállaló, illetve a vezető állású munkavállaló esetében) a munkáltató felmondása esetén nem terheli indokolási kötelezettség. Ez utóbbi esetkörökben is biztosítani szükséges tehát az irányelvekben foglalt védelmet.

Az előzőekben foglaltak biztosítása érdekében a munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére a gondozói munkaidő-kedvezmény, az apasági szabadság, a szülői szabadság igénybevétele, az Mt. 128. §-a szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, a rugalmas munkafeltételek kérelmezése, illetve az Mt. 61. § (2) bekezdése szerinti munkaszerződés módosítására irányuló kérelme miatt került sor. A munkavállaló kérelmére közölt munkáltatói indokolásnak meg kell felelnie az indokolással szemben támasztott követelményeknek, vagyis az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti valós, világos és okszerű indokolás követelményének.

Garanciális szabály, hogy a munkavállaló a munkáltató által tett jognyilatkozat indoklását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az Mt. 64. § (4) bekezdése szerint az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli. [Mt. 64. § (3) és (4) bekezdése]

#### **124. §**

A 2019/1158 irányelvre tekintettel a javaslat kiegészíti az Mt. 65. § (3) bekezdésében foglalt felmondási tilalmak esetköreit az apasági szabadsággal, a szülői szabadsággal, és az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti gondozói munkaidő-kedvezménnyel. [Mt. 65. § (3) bekezdése]

#### **125. §**

A 2019/1158 irányelvnek való megfelelés céljából a módosítás rögzíti a kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamára vonatkozó munkáltatói igazolás kiállításának feltételeit a munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor. A módosítás célja, hogy ha az apasági szabadságra és a szülői szabadságra jogosult munkavállaló a munkaviszonya megszűnéséig vagy megszüntetéséig nem vagy csak részben vette igénybe az apasági szabadságot vagy a szülői szabadságot, akkor azt az új munkahelyén igénybe vehesse a munkáltató által kiállított igazolásban foglaltakra tekintettel. [Mt. 80. § (3) bekezdése]

#### **126. §**

A 2019/1152 és a 2019/1158 irányelveknek való megfelelés érdekében kibővülnek a munkaviszony helyreállításának esetei egy esetkörrel, nevezetesen, ha a munkaviszony megszüntetése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött. A Kúria egyenlő bánásmód követelményének megsértése kapcsán kialakított gyakorlatával összhangban, ha a munkavállaló a joggal való visszaélés tárgyában is érvényesíti igényét, az ezzel kapcsolatos bizonyítási eljárás lefolytatására csak azt követően kerülhet sor, miután az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem volt igazolható. Az Mt. 7. §-át érintően a joggal való visszaélés kapcsán bevezetett módosítás következtében pedig a jövőben a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat formális jogellenességén túl vizsgálni kell azt is, hogy joggal való visszaélést is megvalósított-e a munkáltatói joggyakorlás. Az áttekinthetőség érdekében továbbá rendszerezetten tagolva újra megállapításra kerül a rendelkezés. [Mt. 83. § (1) bekezdése]

#### **127. §**

A 2019/1152 irányelv biztosítja a lehetőséget arra, hogy a tagállami kollektív szerződések az irányelvben foglalt egyes munkafeltételektől eltérő feltételeket határozzanak meg. Ezek az eltérések azonban nem csökkenthetik a munkavállalók védelmének általános szintjét, a jogszabályban meghatározott követelményeknél a munkavállalók számára hátrányosabb rendelkezéseket nem tartalmazhatnak.

Tekintettel arra, hogy a 61. § biztosítja a munkavállalóknak a biztonságosabb foglalkoztatási formákra való áttérést elősegítő rendelkezéseket, indokolt rögzíteni, hogy az abban foglalt rendelkezésektől kollektív szerződés szabálya sem térhet el a munkavállaló hátrányára. [Mt. 85. § (2) bekezdése]

#### **128. §**

A 2019/1152 irányelvből fakadó jogharmonizációs kötelezettségnek eleget téve indokolt a

munkaidő-keretről szóló írásbeli tájékoztatás szabályainak kiegészítése. Az írásbeli tájékoztatásnak a munkaidőkeret teljesítésének kezdő és befejező időpontja mellett ki kell terjednie a teljesítendő munkaidő tartamáról szóló tájékoztatásra is. [Mt. 93. § (4) bekezdése]

### **129. §**

A 2019/1152 irányelv alapján a munkaidő-beosztás szabályairól (munkarend) szóló tájékoztatás is a munkavállaló írásbeli tájékoztatójának eleme. A törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkavállalók tájékoztatása érdekében közzétegye. E körben figyelemmel kell lenni a tájékoztatásra vonatkozó általános szabályokra. [Mt. 96. § (1) bekezdése]

### **130. §**

A napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében. Abban az esetben, ha a munkavégzés napját követően a munkavállalót a munkáltató sem rendes, sem rendkívüli munkaidőben nem kötelezi munkavégzésre, a napi pihenőidő beosztása célját veszti, hiszen a munkavállaló számára a munkáltató egyéb jogcímen (például heti pihenőnap vagy pihenőidő) oszt be pihenőidőt. [Mt. 104. § (5) bekezdése]

### **131. §**

A hatályos szabályozás azzal, hogy hetente megszakítás nélküli pihenőidőt kell beosztani, gyakorlatilag kizárja a heti pihenőidő alkalmazása esetén az egyenlőtlen munkaidő-beosztást. Indokolt a heti pihenőidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó szabályokat összhangba hozni a heti pihenőnapra vonatkozó Mt. 105. § (3) bekezdése szerinti rendelkezésekkel. [Mt. 106. § (3) bekezdése]

### **132. §**

A javaslat újra megállapítja az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezéseket, hogy azok szabályozási tárgykörönként világosan áttekinthetőek legyenek.

Az Mt. a 113. § (1) bekezdésében rögzíti a rendkívüli munkaidő elrendelésének tilalmát. Ennek kapcsán pontosítja, hogy nem rendelhető el rendkívüli munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén tekintettel arra, hogy a hatályos jogban nem a munkaviszonyra vonatkozó szabály rögzíti az egészségkárosító kockázatokat, hanem azt a munkáltatónak kell megállapítania a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján.

A módosítás szerint az Mt. 113. § (2) bekezdésében törlésre kerül a készenlétre való utalás, mert önmagában a készenlét elrendelésének a rendkívüli munkaidő tilalma miatt nincs funkciója.

Az Mt. 113. § (3) bekezdésében pontosítva újra megállapításra kerül az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tilalma, ha a munkáltató a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdésétől, illetve a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdésétől eltérően osztja be.

A módosítás pontosítva rendelkezik továbbá az Mt. 113. § (4) bekezdésében arról, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás, amely alapján a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően osztja be, csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával osztható be.

Technikai jellegű módosítás. Az új szövegezés megtartja az éjszakai munka tilalmára vonatkozó korábbi rendelkezéseket. A munkavállaló a várandóssága megállapításától gyermeke harmadik életéve betöltéséig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke hároméves koráig továbbra se osztható be éjszakai munkára. [Mt. 113. § (5) bekezdése]

Pontosítva újra megállapításra kerül továbbá az, hogy éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg.

[Mt. 113. § (6) bekezdése]

Az Mt. 114. §-a pontosítva újrafogalmazásra kerül. A javaslat újra megállapítja jogtechnikai jellegű és terminológiai pontosításokkal a fiatal munkavállalókra vonatkozó hatályos garanciákat.

Emellett az Európai Szociális Kartával való összhang megteremtése érdekében garanciális változás, hogy a tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. Továbbá a fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, illetve a 114. § (2) bekezdése szerinti munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. Pontosítja továbbá, hogy több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt kell összeszámítani. [Mt. 114. §-a]

### 133. §

A 2019/1158 irányelvre tekintettel bevezetett módosításokhoz kapcsolódóan kiegészítésre kerül az Mt. 115. § (2) bekezdése, és így a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül az apasági szabadság és a szülői szabadság, mint szabadság, a gondozói munkaidő-kedvezmény tartama. Technikailag a keresőképtelenség nem önálló pontban kerül szabályozásra, hanem a munkavégzés alóli mentesülés 55. § (1) bekezdése esetköreivel együtt. Továbbá a módosítás alapján munkában töltött időnek minősül a kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, legfeljebb harminc napra szóló mentesülés tartama is. [Mt. 115. § (2) bekezdése]

### 134. §

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásban. Az irányelv értelmében az apának gyermek születése esetén tíz munkanap apasági szabadságot kell biztosítani. Erre tekintettel az Mt. 118. § (4) bekezdésében – korábban pótszabadságként – szabályozott ún. apasági szabadság biztosítja, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap időtartamban apasági szabadságra jogosult. Az apa akkor is jogosult az apasági szabadságra, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Az apasági szabadság vonatkozásában a szabadságra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak a törvényben foglalt kivétellel. Továbbá az apasági szabadságot a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. Ha a munkavállaló bejelenti a munkáltatónak a törvényben meghatározott eseményt és kéri az apasági szabadság kiadását, akkor a munkáltató a kérelemnek megfelelően köteles azt biztosítani az Mt.-ben meghatározott feltételek szerint. [Mt. 118. § (4) bekezdés]

### 135. §

Az irányelv szabályaira tekintettel bevezetésre kerül, hogy a munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság a szabadság jogintézménye keretében kerül szabályozásra, amelynek igénybevételére, a törvényben foglalt eltérésekkel, a szabadságra vonatkozó rendelkezések irányadóak. A gyermek gondozása céljából egyidejűleg egy jogcímen lehet távol a munkavállaló, ezért a szülői szabadság és az Mt. 128. §-a szerinti fizetés nélküli szabadság egyidejűleg nem adható ki.

Az irányelv 5. cikk (4) bekezdése lehetővé teszi továbbá, hogy a tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához kössék, amely nem haladhatja meg az egy évet.

A módosítás erre figyelemmel a szülői szabadság igénybevétele feltételeként előírja, hogy a munkaviszonynak a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve fenn kell állnia a munkáltatónál. Az egy év munkaviszony fennállásnak követelménye nem jogvesztő feltétel. Így, ha a gyermek születésének vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának időpontjában még nem állna fenn a munkaviszony egy éve a munkáltatónál, de később ez a követelmény teljesül, akkor igénybe veheti a munkavállaló a szülői szabadságot. Az igénybevétel szempontjából a 115. § (2) bekezdésben meghatározott tartamot figyelembe kell venni. [Mt. 118/A. §-a]

### 136. §

A javaslat különös rendelkezést állapít meg a szülői szabadság tekintetében a szabadság kiadásának

szabályai között az Mt. 122. §-ában, azt új (3a) bekezdéssel egészíti ki. Eszerint a munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szülői szabadság kiadását elhalaszthatja, ennek indokát a munkavállalóval írásban közli.

Ezzel a módosítás rögzíti, hogy milyen határidővel kérheti a munkavállaló a szülői szabadság kiadását a 2019/1158 irányelvben foglalt követelmények szerint. Továbbá biztosítja a munkáltató számára a szülői szabadság kiadásának elhalasztását legfeljebb hatvan nappal, ha a szülői szabadság kért időszakban való igénybevétele súlyosan megzavarná a munkáltató megfelelő működését. Az elhalasztás feltétele, hogy azt a munkáltató köteles írásban megindokolni és megjelölni a kiadás általa javasolt időpontját. [Mt. 122. § (3a) bekezdése]

### 137. §

Az (1) bekezdéshez:

A 2019/1158 irányelv alapján a szülői szabadságot a munkavállalók jogosultak rugalmas módon igénybe venni. Erre tekintettel a javaslat speciális kivételt állapít meg a szabadság esedékesség évében történő kiadására vonatkozó szabály alól figyelemmel arra, hogy a szülői szabadság a gyermek születésétől három éves koráig igénybe vehető. További kivétel vonatkozik az apasági szabadság kiadására, amely a törvényben foglaltak szerint a születést követő második hónap végéig vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig adható ki akkor is, ha e két hónap tartama áthúzódik a születés évét követő évre. [Mt. 123. (1) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A szülői szabadság szabályozásával összefüggésben új ponttal egészül ki az Mt. 123. § (5) bekezdése. A módosítás előírja, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a 122. § (2) és (3a) bekezdése szerinti esetben a szabadság munkavállaló által kért időpontnak megfelelő kiadását megtagadhatja. Ekkor a munkavállaló eldöntheti, hogy mikor kívánja igénybe venni a kiadni megtagadott szabadságot, vagyis a munkáltató nem jelölhet meg másik időpontot annak kiadására.

Ezen túl megállapításra kerülnek továbbra is azok az esetkörök, amikor a munkáltató működési körében bekövetkező ok alapján az éves fizetett szabadság kiadása időpontjára vonatkozóan munkáltatói intézkedésnek lehet helye. Az Mt. 123. § (5) bekezdés b) és d) pontjai a szülői szabadság esetében is irányadóak, míg a c) pont nem alkalmazandó sem a szülői, sem az apasági szabadság tekintetében. Ezen kívül az Mt. 123. § (5) bekezdés b) és d) pontjai az apasági szabadság tekintetében nem értelmezhetőek, az a) pontja pedig nem alkalmazandó.

A módosítás megteremti az írásbeli indokolási kötelezettséget is a 2019/1158 irányelvvel való

összhang biztosítása érdekében. A munkáltató köteles tehát az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban megindokolni. [Mt. 123. § (5) és (5a) bekezdése]

### 138. §

A család és a munka összehangolása érdekében különös érdek fűződik az apasági szabadság és a szülői szabadság természetben kiadásához. Az apasági szabadság és a szülői szabadság jogintézményének rendeltetésére tekintettel a módosítás kivételt állapít meg a szabadság pénzbeli megváltásának kötelezettsége alól a munkaviszony megszűnése esetén. Így az apasági szabadság és a szülői szabadság pénzben nem váltható meg, figyelemmel arra is, hogy az a gyermek születéséhez, illetve az életkorához és nem a munkaviszony időtartamához igazodik. [Mt. 125. §-a]

### 139. §

Az (1) bekezdéshez:

A módosítás egyértelművé teszi, hogy a 124. §-tól a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el. [Mt. 135. § (1) bekezdés d) pontja]

A 2019/1158 irányelvnek való megfelelés érdekében a módosítás rögzíti, hogy a szülői szabadság pénzbeli megváltásának tilalmától a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el. Az eltérés kizárt a munkaviszony megszűnésekor a szabadság pénzbeli megváltására vonatkozó kötelezettség tekintetében is. [Mt. 135. § (1) bekezdés e) pontja]

A (2) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelv átültetését szolgálja a rendelkezés. A munka kiszámíthatóságának egyik szükséges eleme az az észszerű minimális értesítési időszak, amely a munkaidő-beosztás közzétevése, módosítása és a munkavégzés kezdete közötti időt jelenti. A törvényben rögzített, jelenleg 96 órás minimális értesítési időt kollektív szerződés rövidítheti, mert az Mt. 135. §-a nem zárja ki, hogy a 97. § (5) bekezdésének rendelkezésétől a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára eltérhessen. A tagállami kollektív szerződések irányelvtől eltérő rendelkezései ugyanakkor nem csökkenthetik a munkavállalók védelmének általános szintjét, ezért a munkaidő-beosztás módosításának határidejét kollektív szerződés esetén is törvényes garanciához szükséges kötni. Az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint közölt munkaidő-beosztás módosítása a napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb 48 órával lehetséges kollektív szerződés előírása alapján. [Mt. 135. § (7) bekezdése]

### 140. §

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba. Az irányelv értelmében az apasági szabadság idejére az apának legalább a betegség miatti távollét idejére járó ellátás összegének megfelelő összegű juttatásban kell részesülnie.

A javaslat ennek érdekében a 146. §-ában szabályozza az apasági szabadságra járó díjazás szabályait, amely a 2019/1158 irányelv által elvárt díjazást az apasági szabadság tartamának átlagában biztosítja.



Az apasági szabadság első öt munkanapig terjedő tartamára a munkavállalót távolléti díj, hattól tíz munkanapig terjedő tartamára a távolléti díj negyven százaléka illeti meg.

Az apasági szabadság első öt munkanapja tekintetében a munkáltató költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat kormányrendelet szabályozza.

Továbbá a szülői szabadság negyvennégy munkanap tartamára a távolléti díj tíz százaléka illeti meg a munkavállalót, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

Ezen kívül az Mt. 146. § (2) bekezdésében a javaslat egyértelművé teszi az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának módosításával összefüggésben azt, hogy nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót, ha egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. [Mt. 146. §-a]

A 2019/1152 irányelvnek való megfelelés céljából a javaslat módosítja az állásidő fogalmát, és a hatályos szabályozás koherenciájának biztosítása érdekében kodifikációs szempontból egy törvényhelyen foglalja össze.

A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. Változatlan az a rendelkezés, amely szerint a munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra jogosult, az alapbérén felül bérpótlék is megilleti.

A munkáltató tehát helytállni köteles a munkaszerződés alapján vállalt foglalkoztatási kötelezettsége megsértése esetére akkor is, ha a foglalkoztatási kötelezettségét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti vagy, ha a munkavállaló számára nem írja elő a rendelkezésre állási kötelezettséget, illetve nem oszt be munkaidőt.

Így mentesül a munkáltató az alapbér-fizetési kötelezettsége alól, ha a foglalkoztatás akadályos valamilyen külső elháríthatatlan ok. [Mt. 147. §-a]

### **141. §**

Azzal a stratégiai céllal összhangban, amely értelmében ösztönözni szükséges a korszerű, készpénzkímélő fizetési eszközök használatát, a módosítás szerint a fizetési számlára átutalás lenne a munkabér-kifizetés általános módja. Ezáltal egyrészt csökkenne a készpénzforgalom, másrészt – a munkáltatók szempontjából – egységes, egyszerűbb, könnyebben nyomon követhető és költséghatékonyabb megoldást biztosítana. A munkavállaló ennek érdekében megjelöli a fizetési számlát.

A készpénzforgalom visszaszorításával társadalmi költségcsökkentést és makrohatást lehet elérni. A felek megállapodása alapján ugyanakkor lehetőség van a munkabér készpénzben történő kifizetésére. [Mt. 158. § (1) bekezdése]

#### 142. §

A módosítás a szabályozás pontosítása érdekében egyértelműsíti az Mt. 180. § (6) bekezdésének szövegét. A jogalkalmazói tapasztalatok és a törvénykönyvön belüli elhelyezése vitatottá tette, hogy a megőrzésre átvett dolog megrongálódása miatt keletkezett kárért fennálló munkavállalói felelősség elbírálásánál alkalmazni kell-e a felelősség általános szabályait (179. §), különösen a felelősség mértékét korlátozó (limitáló) rendelkezést. A módosítás egyértelművé teszi, hogy az ilyen kárért fennálló munkavállalói felelősség (a felróhatóság bizonyításától eltekintve) az általános rendelkezéseken alapul, ezért ebben az esetben is érvényesül a kártérítés mértékére irányadó korlát. [Mt. 180. § (6) bekezdése]

#### 143. §

A 2019/1152 irányelv alapján a tizenkét hónapnál rövidebb időtartamra létesített határozott idejű munkaviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a munkaviszony várható időtartamával és a munka jellegével. Az irányelv előírja, hogy sem a munkaerőpiacra belépést, sem az új munkakörre való áttérést nem kísérheti indokolatlanul hosszú ideig tartó bizonytalanság.

Mivel a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása esetében az ismételt próbaidő kikötésének tilalma az irányelv által elvárt feltételek mellett nem vezethető le egyértelműen az Mt. 192. §-ából, a (4) bekezdés kiegészül az ismételt próbaidő-kikötés speciális tilalmával. Eszerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított vagy hat hónapon belül létesített munkaviszonyban, amennyiben az újabb munkaviszonyt azonos vagy hasonló munkakörre létesítették a felek.

A módosítás szerinti új (5) bekezdés a legfeljebb egy évre létesített határozott idejű munkaviszony esetében az irányelvnek megfelelő arányos próbaidő kikötését írja elő, amely alkalmazásakor a 121. § (2) bekezdésére figyelemmel kell lenni (töredéknap-számítás). [Mt. 192. § (4)-(5) bekezdése]

#### 144. §

A 2019/1152 irányelv a behíváson alapuló munkavégzés esetében, amelyben nincs lehetőség egy meghatározott, kiszámítható munkaidő-beosztás rögzítésére, előírja a munkavégzés kezdete előtti minimális értesítési időszakról szóló tájékoztatást. A behíváson alapuló atipikus munkaviszony esetén a munkáltató nem mentesül az általános tájékoztatási kötelezettség alól [46. § (1) bekezdése], a beosztás szerinti napi munkaidő kezdő és befejező időpontjáról legalább hetvenkét órával korábban értesíteni köteles a munkavállalót. [Mt. 193. § (2) bekezdése]

#### 145. §

Az Mt. 203. § (1) bekezdés *g*) és *h*) pontja szerint a továbbiakban az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretein belül nem kerülhet sor készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatásra. A jogalkotó célja az egyszerűsített foglalkoztatással az volt, hogy gyors és rugalmas megoldást jelentsen az ad hoc fellépő munkaerő igények kielégítésére, ugyanakkor a készenléti jellegű munkakörök ellátása nem tartozik az ad hoc jelentkező munkákhoz. [Mt. 203. § (1) bekezdése]

#### 146. §

A módosítás bővíti a köztulajdonban álló munkáltatók körét. Az újonnan e körbe kerülő munkáltatók működésének közösségi célja, finanszírozása érdemben azonos a korábbi rendelkezés szerinti munkáltatói körrel, azonban az időközben történt jogszabályi változások, különösen az Mt. személyi hatályának bővülése indokoltá tették a rendelkezés kiegészítését a munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervvel, valamint a közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott munkáltatóval. A módosítás nyomán – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – e munkáltatókkal fennálló munkaviszonyokban is alkalmazandók az Mt. 205-207. §-ának szabályai azzal, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdésének módosított átmeneti rendelkezése alapján a Mt. vagy a Módtv. szabályait a hatálybalépését követően megkötött kollektív szerződésre vagy munkaszerződésre kell alkalmazni. [Mt. 204. § (1) bekezdése]

#### 147. §

Azok a csoporton belüli munkaerő-mozgások, amikor a munkavállalók nem a munkáltató személyében bekövetkező változással kerülnek átadásra, alapvetően kétféleképpen lehetnek:

- a) munkáltatói kezdeményezésre, csoportérdekből történik az átlépés a munkaerő optimális kihasználása érdekében,
- b) belső karrierváltás esetén a munkavállaló a cégcsoport valamely másik társasága által meghirdetett belső pályázat elnyerésével vált munkáltatót.

A cégcsoporton belüli mobilitás elősegítése érdekében fontos, hogy az átlépés a munkavállaló számára ne járjon joghátránnyal, ideértve azt is, hogy ne veszítse el az átadó – szintén köztulajdonban álló – munkáltatónál megszerzett „szolgálati idejét” a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó jogosultsági idő szempontjából.

Mindez egyrészt a munkavállalók előmeneteli lehetőségeit bővítené ki, amelynek munkaerő-megtartó hatása van, másrészt a cégcsoport érdekeit szolgálná, amely elősegíti a hatékony munkaerő-gazdálkodást – különös tekintettel a vezetői utánpótlás biztosítására – a megfelelő tapasztalattal és szaktudással rendelkező munkatársak alkalmazásának lehetőségével. [Mt. 205. § (2a) bekezdése]

#### 148. §

A 2019/1158 irányelvben foglaltakkal összhangban a módosítás kiegészíti a vezető állású munkavállalók esetén az Mt. 209. § (2) bekezdését a bevezetett gondozói munkaidő-kedvezmény, apasági szabadság és a szülői szabadság eseteivel. Továbbá kiegészül a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét esetével. Így a vezető munkaszerződése ezekben a kérdésekben sem térhet el. [Mt. 209. § (2) bekezdése]

#### 149. §

A 2019/1158 irányelvben és a 2019/1152 irányelvben foglalt követelményekre tekintettel a

módosítás új bekezdéssel egészíti ki az Mt. 287. §-át. Speciális keresetindítási határidőt állapít meg a keresetlevél benyújtására a munkavállaló igény érvényesítése esetén, ha a munkavállaló az Mt. 61. § (2) és (4) bekezdésében meghatározott kérelmét a munkáltató jogellenesen utasítja el vagy elmulaszt arról nyilatkozni. Hasonlóan speciális keresetindítási határidő irányadó akkor, ha a munkavállaló az Mt. 64. § (4) bekezdése szerinti kérelmével összefüggésben érvényesíti igényét a bíróságon peres eljárás keretében. Eszerint a keresetlevelet a munkáltató jognyilatkozatának közlésétől vagy a jognyilatkozat megtételére rendelkezésre álló határidő lejártától számított harminc napon belül kell előterjeszteni. [Mt. 287. § (1a) bekezdése]

## 150. §

Az (1) bekezdéshez:

A módosítás egyértelművé teszi a gyermek fogalmának pontosításával azt, hogy a Ptk. 2022. január 1-jétől hatályos szabályai szerint az ún. váltott gondoskodás keretében felváltva nevelt és gondozott gyermek is az Mt. alkalmazásában a gyermek fogalma alá tartozik. A Ptk.-ban a 2022. január 1-jétől hatályos módosítás nevesíti a gyakorlatban eddig is érvényesülő megoldást, az ún. váltott gondoskodást, mint a közös szülői felügyelet gyakorlásának egyik módját (Ptk. 4:164. § (1) bekezdése). A váltott gondoskodás esetében a különélő szülők a szülői felügyeleti jogot közösen gyakorolják, és a gyermeket felváltva gondozzák, nevelik azonos időtartamban saját háztartásukban. Erre tekintettel a gyermek fogalma magában foglalja a felváltva nevelt és gondozott gyermeket is, a Ptk. 4:164. § (1) bekezdés második mondata szerinti szülői felügyeleti jog közös gyakorlásakor. A gyermek fogalmának értelmezésekor a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Cst.) szabályainak megfelelő alkalmazásával, a Cst. 7. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott személy tekinthető szülőnek a különélő szülők esetében is. Mindazonáltal figyelembe kell venni, hogy például a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságra való jogosultság tekintetében a gyermek fogalma az elsődleges, és abból levezethetően a Cst. szabályai szerint határozható meg, hogy ki minősül szülőnek. [Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontja]

A (2) bekezdéshez:

A módosítás értelmében a munkavállalói képviselő fogalma kiegészül a munkavédelmi képviselővel. A munkavállalói képviselő fogalmának meghatározásának abból a szempontból van jelentősége, hogy a munkavállalói képviselőnek minősülő munkavállaló munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló kérheti az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést. A módosítás célja, hogy a munkavédelmi képviselő számára is biztosítsa ezen igény érvényesítését. [Mt. 294. § (1) bekezdés e) pontja]

A (3) bekezdéshez:

A fogyatékos gyermek fogalma technikailag új pontban kerül szabályozásra az Mt. 294. § (1) bekezdés h) pontjában. Változatlan tartalommal fogyatékos gyermek az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra. Azonban az Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott gyermek fogalmára

tekintettel, különélő szülők esetében a felváltva nevelt és gondozott fogyatékos gyermekekre is kiterjed a h) pont hatálya, a Ptk. 4:164. § (1) bekezdés második mondata szerinti szülői felügyeleti jog közös gyakorlásakor. [Mt. 294. § (1) bekezdés h) pontja]

A (4) bekezdéshez:

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja a magyar munkajogi szabályozásba.

Az Mt. alkalmazásában apának minősül a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy a szülői felügyelettel rendelkező örökbefogadó férfi. Az apasági szabadság esetében az apa családi állapota nem bír jelentőséggel, így az apasági szabadság annak az apának is jár, aki nem házas, illetve aki elvált. Továbbá az apa fogalma alkalmazásával az apasági szabadságra való jogosultság meghatározása során az egy háztartásban történő nevelés nem feltétel, így az az apa is jogosult igénybe venni az apasági szabadságot, aki nem él a gyermekkel közös háztartásban. A Ptk. alapján a szülők a szülői felügyeleti jogot akkor is közösen gyakorolják főszabály szerint, ha nem élnek együtt, mindaddig, amíg ellentétesen nem állapodnak meg vagy a bíróság máshogy dönt. A szülői felügyelet általában az anyai, illetve apai pozícióra tekintettel a törvény erejénél fogva automatikusan jön létre, illeti meg a szülőket. Rendszerint az apai jogállásból jön létre, de hatósági aktussal örökbefogadással is létrejöhethet. A szülői felügyelet megszüntetéséhez bírósági döntésre van szükség. [Mt. 294. § (1) bekezdés m) pontja]

A 2019/1158 irányelvvel való összhang megteremtése érdekében a módosítás meghatározza az Mt. értelmező rendelkezései között a gondozást végző munkavállaló fogalmát. Erre tekintettel a gondozói munkaidő-kedvezményre akkor jogosult a munkavállaló, ha a hozzátartozóját vagy a vele közös háztartásban élő személyt személyesen gondozza vagy nyújt számára támogatást. Ennek konjunktív feltétele az, hogy a kezelőorvos igazolja a súlyos egészségi ok fennállását és azt, hogy jelentős gondozásra vagy támogatásra szorul az érintett hozzátartozó, illetve személy. [Mt. 294. § (1) bekezdés n) pontja]

## 151. §

Az (1) bekezdéshez:

A jogtechnikai jellegű módosítás célja, hogy megteremtse az összhangot a 96/71/EK irányelvvel. Ennek érdekében az Mt. 295. § (1) bekezdésben a módosítás pontosítja azt, hogy szolgáltatás nyújtására irányulhat a megállapodás a külföldi munkáltató és a harmadik személy között. Továbbá az irányelv 3. cikk (8) bekezdés második és harmadik korábbi albekezdését módosította a 2018/957/EU irányelv, és a hatályos irányelv már lehetővé teszi azt, hogy a kollektív szerződéseket általánosan alkalmazandónak nyilvánító rendszer mellett azok kiegészítéseként a tagállamok döntése szerint adott földrajzi területen az érintett szakmába vagy iparágba tartozó vállalkozásra, illetve a legrepresentatívabb munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek által nemzeti szinten kötött, az egész ország területén alkalmazandó kollektív szerződések is rendelkezhessenek az Irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti minimum-követelményekről. Ezáltal az irányelv korábbi szabályozásához képest a 2018/957/EU irányelv kibővítette általános hatállyal a

kiterjesztett hatályú kollektív szerződések mellett, az ágazati vagy országos lefedettségű kollektív szerződések alkalmazhatóságát, a tagállamok döntése szerint.

Ezen kívül változás, hogy már nemcsak az építőiparban, hanem minden egyéb ágazatban is lehetséges a kollektív szerződésben történő szabályozás. Azaz az irányelv korábbi 3. cikk (1) bekezdés bevezető mondatában meghatározott speciális kivételt az építőiparra vonatkozóan a 2018/957/EU irányelv megszüntette. Így az irányelvvel való összhang érdekében, amely már nem írja elő azt, hogy az ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződések csak az építőipari tevékenységekre vonatkozhatnak, a módosítás általánosságban biztosítja az ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződések alkalmazhatóságát.

Erre tekintettel a módosítás összhangba hozza az Mt. 295. § (1) bekezdését az Irányelvvel. Törlésre kerül tehát „a (4) bekezdésben foglalt kivétellel” szövegrész, valamint a munkaviszonyra kiterjesztett hatályú, illetve az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben foglalt rendelkezéseket is figyelembe kell venni az Mt. 295. § (1) bekezdése alkalmazásában. Ezen kívül a módosítás hatályon kívül helyezi az Mt. 295. § (4) bekezdését. A módosítás ezzel biztosítja, hogy a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés mellett az ágazatra vagy alágazatra kiterjedő kollektív szerződés is alkalmazható lehet bármelyik ágazatban. [Mt. 295. § (1) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A módosítás célja a jelenlegi szabály pontosítása annak érdekében, hogy egyértelművé váljon, hogy az Mt. 295. § (5) bekezdésében hivatkozott tizenkét hónapos kiküldetési időtartam hosszabbodik meg további hat hónappal a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság részére benyújtott indokolással ellátott bejelentés esetén, összhangban 2018/957/EU irányelvének rendelkezéseivel. [Mt. 295. § (6) bekezdése]

## 152. §

A jogtechnikai jellegű módosítás célja, hogy megteremtse az összhangot a 96/71/EK irányelvvel. Az irányelv 2018. évi módosítása az irányelv mellékletét változatlan tartalommal fenntartotta. Ebből következően az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szolgáltató által kiküldött munkavállalók esetében alkalmazandó nyolc napos kivétel az építőipari tevékenységek keretében foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában nem alkalmazható, az irányelv e rendelkezése szerinti alkivételt a tagállamok továbbra is kötelesek alkalmazni. Vagyis az építőiparban alkalmazandó az irányelv 3. cikk (1) bekezdése szerinti összes minimum-követelmény, kivétel nélkül, a kiküldetés tartamától függetlenül. Erre tekintettel a módosítás pontosítja az Mt. 296. § (2) bekezdését, és beilleszti az Mt. 296. § (3) bekezdését, amely rögzíti az irányelv szerinti alkivételt az irányelv mellékletében felsorolt építőipari tevékenységek kapcsán. [Mt. 296. § (2) és (3) bekezdése]

## 153. §

Felhatalmazó rendelkezés. A módosítás lehetővé teszi, hogy az apasági szabadság igénybevételére, az arra járó díjazás és a munkáltatói költségek megtérítésére vonatkozó szabályokat a jogalkotó

kormányrendeletben állapítsa meg. [Mt. 298. § (7) bekezdése]

#### 154. §

Az (1) bekezdéshez:

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 irányelvre vonatkozóan. Tekintettel arra, hogy a 2019/1152 irányelv a Tanács munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló 91/533/EGK (1991. október 14.) irányelvét váltja fel, a korábbi irányelv jogharmonizációs záradékát törölni szükséges, és ahelyett új jogharmonizációs záradék beillesztése indokolt. [Mt. 299. § b) pontja]

A (2) bekezdéshez:

Jogharmonizációs záradék a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. Felváltja a korábbi irányelv jogharmonizációs záradékát. [Mt. 299. § e) pontja]

A (3) bekezdéshez:

Jogharmonizációs záradék a 2018/131 irányelvre vonatkozóan. [Mt. 299. § r) pontja]

#### 155. §

Szövegcsérés módosítások:

Az a) és b) ponthoz:

A szülői szabadságra vonatkozó rendelkezésre figyelemmel a módosítás kiegészíti az Mt. 66. § (6) bekezdését, 77. § (2) bekezdését a szülői szabadság megjelölésével. [Mt. 66. § (6) bekezdése, 77. § (2) bekezdése]

A c) ponthoz:

A módosítás kodifikációs szempontból indokolt, mivel a 146. § (1)-(2) bekezdése az állásidő jogintézményének fenntartása mellett átkerül a 147. §-ba.

Az állásidő fogalmára hivatkozás helyett a 95. § (3) bekezdésébe a megfelelő jogszabályi rendelkezés [Mt. 147. §-a] kerül beillesztésre [Mt. 95. § (3) bekezdése]

A d) ponthoz:

Technikai jellegű pontosítás. Az elszámolási időszak esetén pontosítja az alkalmazandó szabályokat. [Mt. 98. § (2) bekezdése]

Az e) ponthoz:

Technikai jellegű szövegpontosítás. Az Mt. terminológiájába nem illeszkedő, rendszeridegen „nem egyezik bele” fordulat felváltása az azonos joghatás kiváltására alkalmas, az Mt.-be illeszkedő „nem járul hozzá” szövegrésszel. [99. § (3) záró szövegrésze]

Az f) ponthoz:

A módosítás egyértelművé teszi, hogy az apasági szabadság és a szülői szabadság nem arányosítható. [Mt. 121. § (1) bekezdése]

A *g*) ponthoz:

A hatályos szabályozás koherenciájának biztosítása érdekében a módosítás pontosítja, hogy a szülési szabadság annak a munkavállalónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza. Ezen feltételek fennállása esetén tehát a gyermek fogalmára – Mt. 294. § (1) bekezdés *c*) pontja – tekintettel jár a munkavállalónak a szülési szabadság. A szülő fogalmának hatályon kívül helyezésére is tekintettel tehát a gyermek fogalma alapján határozható meg a szülési szabadságra jogosult munkavállaló. [Mt. 127. § (2) bekezdése]

A *h*) ponthoz:

A módosítás kiegészíti az Mt. 135. § (2) bekezdés *l*) pontját, és ezzel kollektív szerződés az Mt. 123. § (5)-(6) bekezdésében foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el. [Mt. 135. § (2) bekezdés *l*) pontja]

Az *i*) ponthoz:

A gyakorlatban az egyik munkáltató kilépése általában nem befolyásolja a másik munkáltató és a munkavállaló szándékát a további foglalkoztatásra, vagyis a munkaviszony fenntartására.

A jelenlegi szabályozás szerint a munkaviszonyban maradó munkáltató csak új munkaviszony létesítésével tudja tovább foglalkoztatni a munkavállalót. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a többmunkáltatós munkaviszonyt meg kell szüntetni, a munkavállaló juttatásaival időarányosan el kell számolni, a kilépést bejelenteni a hatóságok felé stb., illetve az új munkaviszony létesítése kapcsán új munkaszerződést kell kötni, ismételt bejelentéssel, a juttatások újbóli biztosításával. [Mt. 195. § (5) bekezdése]

A *j*) ponthoz:

A Szankciótörvénynek való teljes körű megfelelés érdekében szükséges pontosítás. [Mt. 298. § (5) bekezdése]

## 156. §

Az *a*), *b*) és *c*) ponthoz:

Technikai jellegű, szövegponosító módosítások. [Mt. 55. § (1) bekezdés *b*) pontja, 55. § (1) bekezdés *c*) pontja, 61. § (1) bekezdés *c*) pontja]

A *d*) ponthoz:

A módosítás beilleszti a 125. §-t a 135. § (1) bekezdésébe, ezért szükséges a 125. § hatályon kívül helyezése a 135. § (2) bekezdésben. [Mt. 135. § (2) bekezdése]

Az *e*) ponthoz:



Az Mt. 195. § (5) bekezdésének módosítása miatt szükséges a koherencia megteremtése. [Mt. 213. § b) pontja]

Az f) ponthoz:

A módosítás célja, hogy elhárítsa az alapvető jogok biztosa 2022-ben a rokkantsági ellátásban részesülő személyekre vonatkozó munkajogi szabályozással összefüggésben készített Jelentésében feltárt alapjogi visszásságot. Erre tekintettel hatályon kívül helyezésre kerül az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerint a nyugdíjas munkavállaló fogalmában a gg) alpont, és a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló nem fog nyugdíjasnak minősülni. E jogalanyok számára akkor lehet esélyegyenlőséget teremteni a munkaviszony fenntartása körében, ha e munkavállalókra – a rendes felmondás indokolása és a végkielégítés szempontjából – az Mt. általános szabályai alkalmazandóak. [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontja]

A g) ponthoz:

A jogtechnikai jellegű módosítás célja, hogy megteremtse az összhangot a 2018/957 irányelvvel. [Mt. 295. § (4) bekezdése]

### 157. §

A módosítás átmeneti rendelkezéseket állapít meg az Mt. módosított rendelkezéseinek hatálybalépésével összefüggésben az Mth. módosításával.

A módosítás egyértelművé teszi a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó egyes speciális rendelkezések hatályát az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre tekintettel, abban az esetben, ha a munkáltató az Mt. hatálybalépésével minősült, vagy azt követően minősül köztulajdonban állónak. Továbbá az Mt. 204. § (1) bekezdésének módosításával összefüggésben rögzíti, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. 204. § (1) bekezdés c) és d) pontjában meghatározott munkáltató tekintetében az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi .....törvény (a továbbiakban: Módtv5.) hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni, ha a munkáltató a Módtv5. hatálybalépésével, vagy azt követően minősül köztulajdonban állónak. Azokra a munkáltatókra is vonatkozik tehát, amelyek a Módtv5. hatálybalépését követően a jövőben bekövetkező jogi tény folytán válnak köztulajdonban álló munkáltatóvá és a Módtv5. hatálybalépésekor a munkáltató a kollektív szerződés hatálya alá tartozott. [Mth. 11. § (1)-(3) bekezdése]

### 158. §

A módosítás rögzíti, hogy a Módtv5.-ben megállapított rendelkezéseit – a megjelölt kivételekkel – a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. [Mth. 19/F. § (1) bekezdése]

A módosítás rendelkezik továbbá arról, hogy az Mt.-nek a Módtv5.-vel megállapított 7. § (3) bekezdését a Módtv5. hatálybalépését követően közölt jognyilatkozatokra kell alkalmazni. [Mth.

19/F. § (2) bekezdése]

A 2019/1152 irányelvhez kapcsolódó átmeneti rendelkezéseket tartalmaz a módosítás. Az irányelvnek megfelelő írásbeli tájékoztatókat a 2022. augusztus 1. napján már fennálló munkaviszonyban csak a munkavállaló külön kérésre kell biztosítani vagy a korábban közölt tájékoztatókat kiegészíteni. A 2023. január 1-jei hatálybalépéssel a munkavállalók érdeksérelmet nem szenvednek, mivel olyan munkavállalók is kérhetik a kiegészítő tájékoztatást, akik 2022. augusztus 2. és 2023. január 1. között létesítettek munkaviszonyt. [Mth. 19/F. § (3)-(4) bekezdése]

Ezen túl a 2019/1158 irányelvhez kapcsolódó átmeneti rendelkezéseket tartalmaz a módosítás. A módosítás előírja az apasági szabadság biztosítását, ha a munkavállalónak 2022. augusztus 2. és december 31. között született gyermeke vagy fogadott örökbe gyermeket. A munkavállaló a Módtv5. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette. Ez utóbbi esetben az apai pótszabadság és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének tartamára illeti meg a munkavállalót az apasági szabadság. [Mth. 19/F. § (5) bekezdése]

Továbbá a módosítás átmeneti rendelkezést tartalmaz a szülői szabadság bevezetése kapcsán. Eszerint a munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki. [Mth. 19/F. § (6) bekezdése]

### **159. §**

A módosítás a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításával összhangban határozza meg az apa és a gyermek fogalmát. [A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (a továbbiakban: Hjt.) 2. §-a]

### **160. §**

A módosítás a szülők és gondozók vonatkozásában a munka és magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2019/1158 irányelvvel (a továbbiakban: 2019/1158 irányelv) összhangban kiegészíti a felmentési tilalom eseteit az apák részére járó 10 napos szabadság (apasági szabadság) időtartamával. [Hjt. 67. § (1) bekezdése]

### **161. §**

A módosítás a szülői szabadsággal kapcsolatos adminisztratív szabályt tartalmaz. A módosítás rögzíti a kiadott szülői szabadság tartamára vonatkozó munkáltatói igazolás kiállításának feltételeit a szolgálati viszony megszűntetésekor, illetve megszűnésekor. A módosítás célja, hogy ha az állomány szülői szabadságra jogosult tagja a szolgálati viszonya megszűnéséig vagy megszűntetéséig nem vagy csak részben vette igénybe a szülői szabadságot, akkor azt az új

munkahelyén igénybe vehesse a munkáltató által kiállított igazolásban foglaltakra tekintettel. [Hjt. 70. § (2b) bekezdése]

#### **162. §**

A módosítás a rész-szolgálatteljesítési időre jogosító gyermek életkorát a 2019/1158 irányelvvel összhangban határozza meg nyolc évben. [Hjt. 99. § (1) bekezdése]

#### **163. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban megteremti a gondozói szabadság jogintézményét. A módosítás alapján mentesül az állomány tagja a rendelkezésre állási és szolgálatteljesítési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ebben az esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. [Hjt. 108. §-a]

#### **164-166. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban szabályozza a szülői szabadság jogintézményét. [Hjt.109/A. §-a; Hjt. 112. §-a; Hjt. 113. § (2) bekezdése]

#### **167. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban szabályozza az apasági szabadság jogintézményét. Az irányelv értelmében az apának gyermek születése esetén legalább tíz munkanap apasági szabadságot kell biztosítani. Ezzel összhangban az apasági szabadság biztosítja, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést követő, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap időtartamban e címen szabadságot igényeljen.

Továbbá az apa akkor is jogosult az apasági szabadságra, ha a gyermek halva születik vagy meghal. [Hjt. 114. §-a]

#### **168. §**

Felhatalmazó rendelkezést állapít meg. [Hjt. 238. § (1) bekezdés e) pontja]

#### **169. §**

A módosítás az apasági szabadság bevezetésével összefüggő átmeneti szabályokat tartalmazza. [Hjt. 246/A. §-a]

#### **170. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [Hjt. 249. §]

## 171. §

Szövegcsérés módosítás. A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban szabályozza az apasági és a szülői szabadság jogintézményét. [Hjt. 67. § (1) bekezdése, 112. § (2) bekezdése]

## 172. §

Hatályukat veszítő rendelkezések.

A módosítás oka, hogy a jogrendszerből az „álláskeresési megállapodás” a 2011. évben kivezetésre került, ezért szükséges a szövegrész hatályon kívül helyezése. [Hjt. 189. § (4) bekezdése]

## 173-188. §

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) módosítására vonatkozó rendelkezések a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv (a továbbiakban: Irányelv) átültetéséhez szükséges javaslatokat tartalmazzák.

Az Irányelv a szülők és gondozók vonatkozásában rögzít olyan jogintézményeket, amelyet alapvetően könnyítik ezen személyi kör munka és magánélet közötti egyensúly fenntartását, illetve kialakítását.

Ezen jogintézmények:

1. apasági szabadság,
2. szülői szabadság,
3. gondozói szabadság,
4. vis maior távolmaradás,
5. rugalmas munkafeltételek.

Az Irányelv fentiekben hivatkozott jogintézményekkel összefüggésben meghatározza azon minimumkövetelményeket és garanciális szabályokat, amelyeket a tagállamnak a hazai szabályrendszer kialakítása során figyelembe kell venni, ezek például a jogintézmény jogosultsági ideje és az alatti juttatás mértéke.

A Hszt. szerinti hivatásos szolgálati jogviszony és a rendvédelmi igazgatási alkalmazotti jogviszony tekintetében szükséges az Irányelvben foglalt minden jogintézmény esetében külön vizsgálni a szabályozási lehetőségeket, tekintettel arra, hogy Magyarország közbiztonságának biztosítása és ezáltal a rendvédelmi szervek sajátos helyzete a jogosultságok biztosítása mellett indokolja a szolgálatszervezési okok figyelembevételét is.

### 1. Apasági szabadság:

Az Irányelv alapján az apasági szabadságot a gyermek születésének időpontja körül kell igénybe venni és egyértelműen kapcsolódnia kell a gyermek születéséhez, ezen időtartamra járó juttatásnak legalább olyan mértékűnek kell lennie, amely legalább a betegségi ellátás nemzeti

szintjével azonos mértékű.

A módosítás értelmében mindkét hivatkozott jogviszony tekintetében az Irányelvben meghatározott mértékben kerül biztosításra a pótszabadság, tehát gyermekszületés esetén, gyermekenként 10 munkanap időtartamban.

A hivatásos állomány az apasági szabadság idejére távolléti díjra jogosult, mely mérték megfelel az Irányelvben meghatározott mértéknek. A rendvédelmi alkalmazottak esetében szükséges rögzíteni, hogy a pótszabadság, így az apasági szabadság idejére milyen mértékű juttatás illeti meg az érintettet, ennek meghatározását tartalmazza a módosítás.

## **2. Szülői szabadság:**

Ezen jogintézmény a magyar jogrendszerben ezidáig nem szabályozott jogosultságot állapít meg, mely alapján valamennyi munkavállaló egyénileg jogosult négy hónapos szülői szabadságra, amelyet a gyermek nyolcéves koráig jogosult igénybe venni.

Tekintettel arra, hogy az Irányelv preambuluma értelmében a tagállamoknak nem kell átnevezniük vagy megváltoztatniuk a nemzeti jog által előírt olyan különböző családi vonatkozású szabadságokat, amelyek az ezen Irányelvnek való megfelelést szolgálják, a szülő nőt megillető szülési szabadság mindkét érintett jogviszonyban foglalkoztatott női állomány részére lehetőséget biztosít a szülői szabadság igénybevételére.

A Hszt. módosítása fentiek alapján a szülési szabadság igénybevételére nem jogosult érintett személyi kör részére teremti meg a szülői szabadság igénybevételének lehetőségét, az alábbi elvek mentén:

- igénybevételének feltétele a jogviszony a gyermek születését vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő napon legalább egy éve fennálljon,
- mértéke negyvennégy munkanap, amelyet a gyermek hároméves koráig lehet igénybe venni, legfeljebb két részletben,
- a kérelmet a tervezett kezdő időpontot megelőzően 60 nappal kell benyújtani, mely a rendvédelmi szerv szolgálat szervezési feladatainak biztosítását szolgálja,
- a szülői szabadság helyett kérhető a rugalmas feltételek szerinti feladatellátás biztosítása is, így az otthoni munkavégzés, a rész-szolgálatteljesítés is,
- a rendvédelmi szerv a kérelem elbírálása során jogosult a kért időpont elhalasztásáról dönteni, melyet indokolni köteles, ezen elhalasztást megelőzően a rendvédelmi szerv a döntés során felhívja az érintett figyelmét, hogy a szülői szabadság helyett rugalmas munkafeltételek biztosítása is kérhető.

A Hszt. módosítása ezen időtartam tekintetében a hivatásos állomány és a rendvédelmi alkalmazottak részére is egységesen a távolléti díj 10 %-ának megfelelő mértékű díjazást határoz meg.

## **2. Gondozói szabadság:**

Az Irányelv rögzíti, hogy annak érdekében, hogy a gondozási feladatokat ellátó férfiaknak és nőknek több lehetőségük legyen a munkaerőpiacon maradni, minden munkavállalónak biztosítani kell a jogosultságot évente legalább öt nap gondozói szabadságra, ezen időtartam alatt díjazás biztosítása nem kerül előírásra.

A Hszt. szabályrendszerébe ezen gondozói szabadság az illetmény nélküli szabadság új esetkörként kerül beépítésre, mely mindkét érintett jogviszony esetében biztosítottá válik.

### **3. Vis maior távollét:**

A tagállamoknak biztosítani kell, hogy a jogviszonyhoz kapcsolódó jogok elvesztése nélkül sürgős és váratlan családi okból adódó vis maior alapján távol maradjon a munkavállaló.

A Hszt. jelenleg is biztosítja a szolgálat alóli mentesítés lehetőségét, mely a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak vonatkozásában is alkalmazandó szabály. Ezen esetkör köré kerül beépítésre a vis maior okból történő szolgálati feladat alóli mentesítés, mely ezen jogcímen két munkanapra ad lehetőséget az érintett távolmaradására. A két munkanap a vis maior jelleg miatt kerül meghatározásra, tekintettel arra, hogy ezen idő alatt a váratlanul fellépő problémát kell megoldania az érintettnek, ezt követően a közvetlen vezetővel egyeztetve kell dönteni a további távollét jogcíméről (egészségügyi szabadság vagy szabadság igénybevétele), ezen időtartamra a foglalkoztatottat illetmény, távolléti díj nem illeti meg.

### **4. Rugalmas munkafeltételek:**

Az Irányelv meghatározza, hogy rugalmas munkafeltételeket a munkavállaló számára a gyermek nyolcéves koráig biztosítani kell rugalmas munkabeosztással, munkaidő csökkentésével vagy otthoni munkavégzés engedélyezésével.

**4.1.** A Hszt. szabályrendszere jelenleg a gyermek négyéves koráig az illetmény nélküli szabadság szabályaival összekapcsolva enged rész-szolgálatellátást. Ezt a szabályrendszer nem indokolt megbontani, ezért külön alcím kerül az Irányelv szerinti rugalmas munkafeltételek biztosítására vonatkozóan rögzítésre.

Ezen szabályrendszerre alapvetően a rész-szolgálatellátás szabályait rendeli alkalmazni néhány eltéréssel:

- a gyermeke 8. életévének betöltéséig a gyermek gondozása, vagy a gyermeke, szülője, házastársa, élettársa vagy vele közös háztartásban élő, személyes ápolást igénylő személy súlyos egészségügyi okból jelentős mértékű gondozása vagy támogatása céljából a kérelem bármikor benyújtható,
- a rendvédelmi szervek szolgálat szervezési szabályai indokolják, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthessen arról, hogy az adott szolgálati beosztás, feladatellátás lehetővé teszi-e ezen rész-szolgálatellátás ellátását (adott szolgálatra vonatkozó minimumlétszám biztosítása a közbiztonság, kárelhárítás érdekében),
- külön megállapodás szükséges az időtartamról,
- igazolni szükséges a gondozás céljából történő igénybevétele esetén a súlyos egészségügyi okot,

- ha az érintett a megállapodás szerinti időtartam előtt kéri visszatérésének biztosítását a munkáltató jogosult szolgálatszervezési okból a visszatérésre későbbi időpontot meghatározni (ha például rész-szolgálatteljesítés miatt feladatellátásra más személy is bevonásra került, ezen feladatellátás megszüntetésére tekintettel).

[A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény]

#### **189. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [2015. évi CXLI. törvény 76. § (8) bekezdése, 132. § (3) bekezdés *b*) pontja, *e*) pontja]

#### **190. §**

A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény (a továbbiakban: Külszoltv.). 2022. július 28-án hatályba lépett rendelkezéseinek pontosítása, figyelemmel a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó adminisztratív feladatokat ellátó adminisztratív munkakör tekintetében. [Külszoltv. 2. §]

#### **191. §**

A rendelkezés kodifikációs szempontú pontosítása, a kulturális szakmai felkészítésért való feladat felelősségi körének meghatározására. [Külszoltv. 11. § (1a)]

#### **192. §**

A kihelyező szerv által a kihelyezett számára az euró- vagy dollárfolyam-emelkedés hatásának mérséklésére árfolyam-kompenzáció kerülhet biztosításra, melynek részletszabályai miniszteri rendeletben kerülnek kidolgozásra. [Külszoltv. 25. §-a]

#### **193. §**

A szabadság tartós külszolgálaton történő kiadásának rendjével kapcsolatos rendelkezések pontosítása, különös tekintettel a hivatali érdekre, valamint a kialakult gyakorlatra. [Külszoltv. 31. § (6), (6a) és (8) bekezdése]

#### **194. §**

Az (1) bekezdéshez:

A 2022. július 28-án hatályba lépett rendelkezés pontosítása a kulturális intézet működéséhez kapcsolódó feladatokat ellátó, adminisztratív vagy technikai külszolgálati munkakörbe kihelyezett kormánytisztviselők tekintetében. [Külszoltv. 56/B. §]

A (2) bekezdéshez:

A 2022. július 28-án hatályba lépett rendelkezés pontosítása a kulturális diplomáciai feladatok ellátására kihelyezett szabadság kiadásának rendje tekintetében. [Külszoltv. 56/B. §]

#### **195. §**

Pontosító rendelkezések a tartós külszolgálat, mint speciális közszolgálat, illetve a nemzetközi feladatellátás speciális formái egyes rendelkezéseihez kapcsolódóan. [Külszoltv. 58. §-a]

#### **196. §**

Módosítások alkalmazási hatályának pontosítása a folyamatban lévő jogviszonyokra tekintettel. [Külszoltv. a következő 58/J. §]

#### **197. §**

Felhatalmazó rendelkezések kiegészítése az árfolyam-kompenzáció mértékének meghatározására vonatkozó rendeleti szintű szabályozás kiadására. [Külszoltv. 59. § (2) bekezdése]

#### **198. §**

Szövegcsérés pontosítások.

#### **199. §**

A 2019/1158 irányelv és a 2019/1152 irányelv rendelkezéseire tekintettel a módosítás kibővíti a bíróság soron kívüli eljárása esetköreit a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvényben (a továbbiakban: Pp.) a munkaügyi perek különös szabályai között, az Mt. 61. § (6) bekezdése szerint a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlása tárgyában. A munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlásakor a bíróság soron kívül jár el. [Pp. 516. § (1) bekezdése]

#### **200. §**

A módosítás az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152 irányelvvel összhangban bővíti ki a honvédelmi szervezet tájékoztatási kötelezettségét. Az irányelv tételesen felsorolja mindazon alapvető és kiegészítő jellegű munkafeltételeket, amelyekről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Az írásbeli tájékoztató kötelező tartalmi elemein túlmenően az irányelv a tájékoztatási kötelezettség teljesítésére határidőt ír elő. [A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. tv.) 20/A. §-a]

#### **201. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban szabályozza az apasági szabadság jogintézményét. [Haj. tv. 55. §-a]



## **202. §**

A módosítás a szabadság kiadásának szabályait pontosítja a szülői szabadság jogintézményére tekintettel. [Haj. tv. 59. §-a]

## **203. §**

Felhatalmazó rendelkezést állapít meg. [Haj. tv. 92/C. §-a]

## **204. §**

A módosítás az apasági szabadsággal kapcsolatos átmeneti rendelkezéseket tartalmazza. [Haj. tv. 99/F. §-a]

## **205. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [Haj. tv. 105. §-a]

## **206. §**

Szövegcsere módosítások.

Figyelemmel arra, hogy a Haj. tv. háttérjogszabálya az Mt., a módosítás az Mt. módosításának szabályait vezeti át a Haj. tv.-en.

## **207. §**

A módosítás a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltaknak megfelelés érdekében kiegészíti a Kit. 64. §-át egy új bekezdéssel, amelyben – a jogalkalmazást segítve és orientálva – a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésével kapcsolatosan egyértelművé teszi a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén, hogy a munkaügyi perben mit kell bizonyítania az igény érvényesítőjének, illetve a jog gyakorlójának. [A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 64. §-a]

## **208. §**

Az (1) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelv alapján a tizenkét hónapnál rövidebb határozott idejű jogviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a jogviszony várható időtartamával és munka jellegével. A Kit. 86. §-a kiegészül ezért az ismételt próbaidő kikötésének speciális tilalmával. Eszerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított jogviszonyban, amennyiben az újabb jogviszonyt azonos vagy hasonló feladatkörre létesítették a felek. [Kit. 86. § (7b) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelvnek megfelelés érdekében egyértelműen rögzítésre kerül, hogy a kormánytisztviselő jogviszonya egy évnél rövidebb határozott időre létesül, a – törvény szerint három és hat hónap közötti – próbaidő a jogviszony időtartamában arányosan kerüljön kikötésre. [Kit. 86. § (11) bekezdése]

#### **209. §**

Beillesztésre kerül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés új esete a 2019/1158 irányelv szerinti gondozói szabadságra vonatkozó szabályoknak való megfelelés céljából. A módosítás alapján mentesül a kormánytisztviselő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a vele közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ebben az esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. [Kit. 93. § (2) és (4) bekezdése]

#### **210. §**

A 2019/1158 irányelvre tekintettel a módosítás kiterjeszti a felmentési védelmet a gondozói munkaidő-kedvezmény és az apai munkaidő-kedvezmény időtartamára. [Kit. 113. § (1) bekezdés *i*) pontja]

#### **211. §**

A 2019/1158 irányelvre tekintettel bevezetett új szabályokhoz kapcsolódóan a módosítás rögzíti, hogy a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül a gondozói és az apai munkaidő-kedvezmény tartama. [Kit. 128. § (2) bekezdés *f*) pontja]

#### **212. §**

A módosítás rögzíti a szülői szabadság tartamára vonatkozó díjazás szabályát. [Kit. 135. § (5) bekezdése]

#### **213. §**

A módosítás rögzíti a gyermek örökbefogadása esetén járó pótszabadság mértékét. [Kit. 155. § (4a) bekezdése]

#### **214. §**

Az irányelv szabályaira tekintettel bevezetésre kerül, hogy a kormánytisztviselőt gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A módosítás meghatározza a szülői szabadságra való jogosultság feltételeit és annak kiadására vonatkozó szabályokat. [Kit. 156/A. §-a]

## **215. §**

A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglalt átültetését biztosítja. Az irányelv értelmében az apai munkaidő-kedvezmény idejére az apának legalább a betegség miatti távollét idejére járó ellátás összegének megfelelő összegű juttatásban kell részesülnie. A módosítás meghatározza az apai munkaidő-kedvezmény mértékét és annak kiadására vonatkozó szabályokat. Nem jogosult az apa a munkaidő-kedvezményre, ha ikergyermekek születése esetén 10 munkanap pótszabadságra jogosult. [Kit. 157/A. §-a]

## **216. §**

Meghatározásra kerül az apa fogalma. Apának minősül a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi, továbbá az örökbefogadó férfi. A módosítás pontosítja továbbá a gyermek fogalmát is. A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglalt átültetését biztosítja. [Kit. 280. § (1) bekezdése]

## **217. §**

A módosítás meghatározza az egyes jogintézmények átültetéséhez szükséges felhatalmazó rendelkezéseket. [Kit. 281. § (4) bekezdése]

## **218. §**

A módosítás meghatározza az átmeneti rendelkezéseket az apai munkaidő-kedvezmény igénybevételével kapcsolatosan. Ezen túlmenően a módosítás módosítja a szolgálati elismerésre jogosító időre vonatkozó szabályokat azzal, hogy a kormánytisztviselő szolgálati elismerésre való jogosultságának megállapítása során jogszerző időnként a különleges jogállású szervnél közszolgálati jogviszonyban, illetve munkaviszonyban töltött időt is figyelembe lehessen venni. [Kit. 301. §-a]

## **219. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [Kit. 333. §-a]

## **220. §**

Szövegcsérés módosítások.

## **221. §**

Hatályvesztő rendelkezések.

## **222. §**

A módosítás a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltaknak megfelelés érdekében kiegészíti a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény módosítása (a továbbiakban: Küt.). 10. §-át egy új bekezdéssel, amelyben – a jogalkalmazást segítve és orientálva – a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésével kapcsolatosan egyértelművé teszi a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén, hogy a munkaügyi perben mit kell bizonyítani az igény érvényesítőjének, illetve a jog gyakorlójának. [Küt. 10. §-a]

### 223. §

Az (1) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelv alapján a tizenkét hónapnál rövidebb határozott idejű jogviszony esetén a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a próbaidő megfelelő és arányos legyen a jogviszony várható időtartamával és munka jellegével. A Küt. kiegészül ezért az ismételt próbaidő kikötésének speciális tilalmával. Eszerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított jogviszonyban, amennyiben az újabb jogviszonyt azonos vagy hasonló feladatkörre létesítették a felek. [Küt. 25. § (7a) bekezdése]

A (2) bekezdéshez:

A 2019/1152 irányelvnek megfelelés érdekében egyértelműen rögzítésre kerül, hogy a köztisztviselő jogviszonya egy évnél rövidebb határozott időre létesül, a – törvény szerint három és hat hónap közötti – próbaidő a jogviszony időtartamában arányosan kerüljön kikötésre. [Küt. 25. § (11) bekezdése]

### 224. §

A 2019/1158 irányelvre tekintettel a módosítás kiterjeszti a felmentési védelmet a gondozói munkaidő-kedvezmény és az apai munkaidő-kedvezmény időtartamára. [Küt. 42. § (1) bekezdése]

### 225. §

A módosítás kiegészíti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés eseteit az alábbiakkal:

Mentesül a köztisztviselő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a vele közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ebben az esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést követő, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig két munkanap időtartamban mentesüljön a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. A módosítás rögzíti, hogy az apa akkor is mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési

kötelezettség alól, ha a gyermek halva születik vagy meghal, és azt a kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. Nem jogosult az apa a munkaidő-kedvezményre, ha ikergyermekek születése esetén 10 munkanap pótszabadságra jogosult. [Küt. 47. §-a]

#### **226. §**

A módosítás kiegészíti az egyes köztisztviselői csoportokra vonatkozó különös rendelkezések körét a gyermeket egyedül nevelő köztisztviselők foglalkoztatására irányadó garanciális szabályokkal. [Küt. 62. § (4) és (5) bekezdése]

#### **227. §**

Az (1) bekezdéshez:

A 2019/1158 irányelvre tekintettel bevezetett új szabályokhoz kapcsolódóan a módosítás rögzíti, hogy a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül a gondozói, apai munkaidő-kedvezmény tartama. [Küt. 63. § (2) bekezdés e) pontja]

A (2) bekezdéshez:

A módosítás rögzíti a gyermek örökbefogadása esetén járó, az apát megillető pótszabadság mértékét. [Küt. 63. § (12a) bekezdése]

#### **228. §**

Az irányelv szabályaira tekintettel bevezetésre kerül, hogy a köztisztviselőt gyermeke hároméves koráig összesen negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A módosítás meghatározza a szülői szabadságra való jogosultság feltételeit és annak kiadására vonatkozó szabályokat. [Küt. 66/A. §-a]

#### **229. §**

A módosítás meghatározza a szülői szabadság tartamára járó díjazás szabályait. [Küt. 70. § (5) bekezdése]

#### **230. §**

Meghatározásra kerül az apa fogalma. Apának minősül a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi, továbbá az örökbefogadó férfi. A módosítás ezen kívül pontosítja a gyermek fogalmát. A módosítás a 2019/1158 irányelvben foglaltak átültetését biztosítja. [Küt. 103. § (1) bekezdése]

### **231. §**

Átmeneti rendelkezések az apai munkaidő-kedvezmény igénybevételével kapcsolatosan. [Küt. 105. §-a]

### **232. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [Küt. 107. §-a]

### **233. §**

Szövegcsere módosítások.

### **234. §**

Hatályvesztő rendelkezések.

### **235. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [2019. évi CXXII. törvény 57. § (2) bekezdése]

### **236. §**

A módosítás a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben foglaltaknak megfelelése érdekében kiegészíti az Eszjtv. 6. §-át két új bekezdéssel, ezzel biztosítva az irányelvben szabályozottak (apasági szabadság, szülői szabadság valamint gondozói szabadság) hazai munkajogi szabályaival való összhang megteremtését. [Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 6. §-a]

### **237. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 irányelvre és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [Eszjtv. 21. §-a]

### **238. §**

A 2019/1158 irányelv szabályainak átültetéséhez szükséges fogalom-meghatározások. [A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: NAV Szjtv.) 3. § (1) bekezdése]

### **239. §**

A 2019/1152 irányelv 4-6. cikkének megfelelően rendezi a munkáltató munkafeltételekről és a szolgálati jogviszony módosulása esetére való tájékoztatási kötelezettségét, annak formáját és határidejét. [NAV Szjtv. 41/A. §-a]

#### **240. §**

A 2019/1158 irányelv 9. cikkében biztosított rugalmas munkafeltételeket illetően a kötelezően átültetendő rendelkezéseket tartalmazza (a gyermek 8 éves koráig tartó igénybevételi időszak, továbbá a jogosulti kör kibővítése a „gondozást végző foglalkoztatott”-tal). Az irányelv csak példálózó felsorolást tartalmaz a rugalmas munkafeltétel meghatározása körében, a jelenleg hatályos részmunkaidőn túl egyéb kedvezményt a módosítás nem emel be a szabályozásba. A gondozást végző foglalkoztatott tekintetében az igénybevétel ideje 2 évre korlátozódik, élve az irányelv 9. cikkében biztosított „ésszerű korlátozás” lehetőségével. [NAV Szjtv. 49/A. §-a]

#### **241. §**

A 2019/1158 irányelv 7. cikkében foglaltak átültetését biztosítja. Az egységes nemzeti honlapra való utalást a módosítás nem veszi át, mert a NAV nem minősül határon átnyúló szolgáltatást végző munkáltatónak. [NAV Szjtv. 62/A. §-a]

#### **242. §**

A 2019/1158 irányelv 12. cikkében foglaltak átültetését biztosítja, az elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher szabályainak a törvénybe való beépítésével. [NAV Szjtv. 67/A. §-a]

#### **243. §**

A 2019/1158 irányelv 12. cikkében foglaltak átültetését biztosítja, az elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher szabályainak a törvénybe való beépítésével. [NAV Szjtv. 75. § (1) bekezdése]

#### **244. §**

A 2019/1158 irányelv 6. cikkének rendelkezéseit átültető szabályok a gondozói szabadság jogintézményét jelenítik meg. [NAV Szjtv. 85. §-a]

#### **245-249. §**

A 2019/1158 irányelvvel összhangban szabályozza az apasági és a szülői szabadság jogintézményét.

Az irányelv értelmében az apának gyermeke születése esetén legalább tíz munkanap szabadságot kell biztosítani. Ezzel összhangban a módosítás biztosítja, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést követő, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságot. Az irányelv rendelkezéseinek megfelelően a 10 napra átlagosan legalább 70%-os díjazás biztosított.

A módosítás rögzíti, hogy az apa akkor is mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól, ha a gyermek halva születik vagy meghal, és azt a kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani.

A 2019/1158 irányelv szabályaira tekintettel bevezetésre kerül a szülői szabadság jogintézménye: a

foglalkoztatottat gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A szülői szabadság igénybevételére – a törvényben foglalt eltérésekkel – a szabadságra vonatkozó rendelkezések irányadóak. A gyermek gondozása céljából egyidejűleg egy jogcímen lehet távol a foglalkoztatott, ezért a szülői szabadság és a NAV Szjtv. 123. §-a szerinti illetmény nélküli szabadság egyidejűleg nem adható ki. A 2019/1158 irányelv 5. cikk (4) bekezdése lehetővé teszi továbbá, hogy a tagállamok a szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához kössék, amely nem haladhatja meg az egy évet. A módosítás erre figyelemmel a szülői szabadságra való jogosultság feltételeként egy éves jogviszony meglétét írja elő.

A módosítás a 2019/1158 irányelvvel összhangban rögzíti a szülői szabadság kiadására vonatkozó speciális szabályokat.

A 2019/1158 irányelv alapján a szülői szabadságot a kormánytisztviselők jogosultak rugalmas módon igénybe venni. Erre tekintettel a javaslat speciális kivételt állapít meg a szabadság esedékesség évében történő kiadására vonatkozó szabály alól, figyelemmel arra, hogy a szülői szabadság a gyermek születésétől a gyermek három éves koráig igénybe vehető. [Kttv. 104. § (1) bekezdése]

A család és a munka összehangolása érdekében különös érdek fűződik a szülői szabadság természetben való kiadásához. Az apasági és a szülői szabadság jogintézményének rendeltetésére tekintettel a javaslat kivételt állapít meg a szabadság pénzbeli megváltásának kötelezettsége alól a jogviszony megszűnése esetén. Így az apasági és a szülői szabadság pénzben nem váltható meg, figyelemmel arra is, hogy az a gyermek életkorához és nem a munkaviszony időtartamához igazodik.

A módosítás értelmében a szülői szabadság időtartamára a távolléti díj tíz százaléka jár. [NAV Szjtv. 108. §-a, 114. § (5) bekezdése, 117. § (2) bekezdése, 122. §-a, 122/A. §-a]

## **250. §**

A 2019/1158 irányelv 12. cikk (3) bekezdésében bizonyítási teherrel kapcsolatban előírtakat rögzíti a módosítás. [NAV Szjtv. 215. §-a]

## **251. §**

Mivel hatályát veszti a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság közsférában történő igénybevételéről szóló 351/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet, az újraszabályozáshoz, az új Kormányrendelet megalkotásához szükséges felhatalmazó rendelkezést kell bevezetni. [NAV Szjtv. 246. §-a]

## **252. §**

Átmeneti rendelkezések az irányelvek átültetéséhez kapcsolódó módosításokhoz. [NAV Szjtv. 257/B. §-a]



#### **253. §**

Jogharmonizációs záradék a 2019/1152 irányelvre és a 2019/1158 irányelvre vonatkozóan. [NAV Szjtv. 260. §-a]

#### **254. §**

Technikai jellegű pontosítás, a koherencia megteremtése érdekében az Flt. terminológiájának megfelelő fogalomhasználat kerül rögzítésre. [NAV Szjtv. 2. melléklet VI. pontja]

#### **255. §**

Hatályukat veszítő rendelkezések. A módosítás oka, hogy a jogrendszerből az „álláskereső megállapodás” a 2011. évben kivezetésre került, ezért szükséges a szövegrész hatályon kívül helyezése. [NAV Szjtv. 216. § (4) bekezdése]

#### **256. §**

Hatályba léptető rendelkezések.

#### **257. §**

Sarkalatossági záradék.

#### **258. §**

Jogharmonizációs záradékok.