

## A munkaszerződés kötelező módosítása családi munkavállalóknál<sup>1</sup>

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A MUNKASZERZŐDÉS KÖTELEZŐ MÓDOSÍTÁSA CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL.....	3
I. A munkaszerződés módosítása általában.....	3
II. A munkaszerződés kötelező módosítása.....	3

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

## VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.<sup>2</sup> Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

**2022. június 18-áig<sup>3</sup> hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készütséget.** A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

**A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.**

---

<sup>2</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

<sup>3</sup> 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készütség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

# **A MUNKASZERZŐDÉS KÖTELEZŐ MÓDOSÍTÁSA CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL**

## I. A munkaszerződés módosítása általában

A munkaszerződést a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel a munkaviszony fennállása alatt bármikor módosíthatja. A munkaszerződés módosításáról szóló megállapodást az Mt. írásbeli alakhoz köti. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni (Mt. 58. §). Ebből következően a munkaszerződés módosítására is alkalmazni kell azt a szabályt, amely szerint az írásba foglalás elmaradása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat és ő is csak a munkába lépéstől – jelen esetben a munkaszerződés módosításnak megfelelő munkavégzés megkezdésétől – számított harminc napon belül.

A munkaszerződés módosítása kizárólag közös akarattal történhet, a módosításra tett ajánlatot a másik fél nem köteles elfogadni. A felmondásnak nem képezheti okszerű indokát, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá. (BH2002. 458) Továbbá a módosítási ajánlat munkavállaló általi elfogadásának hiányát nem lehet munkavállalói felmondásnak tekinteni. (BH2001. 563)

## II. A munkaszerződés kötelező módosítása

Az Mt. meghatározott esetekben – elsősorban a munkavállalók, különös tekintettel a várandós, kisgyermekes munkavállalók védelme érdekében – a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlattételre, valamint az ajánlat elfogadására kötelezi a munkáltatót.

## II./1. A munkabér módosítása

A munkáltató köteles ajánlatot tenni a munkavállalónak a munkabér módosítására az alábbi okokból igénybe vett hosszabb idejű távollét megszűnését követően:

- szülési szabadság,
- gyermek személyes gondozása, ápolása érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- hozzátartozó személyes ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság.

Ennek során a munkáltató munkabérre vonatkozó ajánlatánál a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni, míg ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó (Mt. 59. §). Amennyiben a munkáltatónál nem volt béremelés az azonos munkakörű munkavállalók körében, illetve a munkáltatónál, akkor ez a kötelezettség nem terheli. A munkabér nem kizárólag az alapbért jelenti, hanem minden egyéb bérelemet is magában foglal (pl. bérpótlékokat, mozgóbért stb.).

A béremelésre vonatkozó munkáltatói ajánlat elmaradásának közvetlen szankciója nincsen, azonban a bírói gyakorlat ezt a munkáltatói mulasztást a munkavállaló oldaláról elfogadja azonnali hatályú felmondási oknak. (EBH2006. 1439)

## II./2. A várandós nő védelmét szolgáló munkakör felajánlása

A várandós munkavállalók és a magzat, illetve a csecsemő egészségének védelme érdekében a munkáltató köteles a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható [Mt. 60. § (1) bek.]. Ez lehetséges a meglévő munkakörébe tartozó feladatok csökkentésével, a munkavégzési körülmények, feltételek megváltoztatásával, vagy egy másik, az egészségére nem káros munkakörbe történő helyezéssel.

Az új, egészségügyi szempontból megfelelő munkakört a munkáltatónak kell felajánlania, amelyhez a várandós nő elfogadó nyilatkozata, beleegyezése is szükséges.

Amennyiben a munkáltatónál a várandós nő egészségi állapotának megfelelő, felajánlható munkakör nincs, továbbá ha a nő a felajánlott munkakört alapos okkal nem fogadja el, akkor a munkavégzés alól fel kell menteni [Mt. 60. § (1)-(2) bek.].

A Kúria **Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma** a 4/2016. (III.21.) KMK véleményében az Mt. 60. §-ának értelmezése kapcsán úgy foglalt állást, hogy „az Mt. 60. §-a kifejezetten felajánlási kötelezettséget ír elő, amelyet a munkavállaló nem köteles elfogadni. Az új törvény azt is egyértelműen szabályozza, hogy felajánlás hiányában, vagy ha a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el, a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni.”

A törvény egyértelműen rendelkezik a munkavállalót megillető díjazásról is:

- A felajánlott munkakör elfogadása esetén a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. Az Mt. az alapbérre való jogosultságot garantálja, melybe a beosztás szerinti munkaidőtől függő bérpótlékok nem tartoznak bele.<sup>4</sup>

- A felmentés idejére a munkavállalót alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Az Mt. a munkakör módosításra tett ajánlat visszautasítását csak alapos ok esetén fogadja el, míg az „alapos ok nélkül” történő visszautasítás következménye az, hogy a felmentés idejére nem jár a munkavállalónak az alapbére. Az alapos ok fogalmát a törvény nem határozza meg, azonban ilyen alapos okként merülhet fel, ha például az új munkakör nem felel meg a munkavállaló képzettségének, végzettségének, vagy szakmai gyakorlatának.

## **II./3. A foglalkoztatás formájának megváltoztatása**

A távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés a 47/2020. (III.18.) Kormányrendelet alapján a Magyarországon kihirdetett veszélyhelyzet megszűnését (2020. június 18.) követő 30 napig egyoldalúan is elrendelhető volt a munkáltató által. A határidő letelte után a Munka Törvénykönyvében foglalt szabályokat kell alkalmazni.

A koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt

---

<sup>4</sup> 4/2016. (III.21.) KMK vélemény

munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.<sup>5</sup>

A munkavállaló családi körülményei adott esetben indokolttá tehetik, hogy a tipikus munkaviszony helyett – különösen ezen foglalkoztatási formák rugalmas jellegére tekintettel – atipikus munkaviszony keretében végezzen munkát. Ennek megfelelően az Mt. 61. § (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Bár konkrétan nevesítve nincsen, de a későbbi igazolhatóság érdekében célszerű ezt a tájékoztatást írásban megtenni, ami történhet a munkáltatónál szokásos közlési módokon (pl. faliújság, inter- vagy intranet, elektronikus levél útján).

---

<sup>5</sup> 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről

A munkáltató által közzétett tájékoztatás – ami még nem minősül munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatnak – alapján a munkavállalónak lehetősége van ajánlatot tenni a munkaszerződés módosítására. A módosításra irányuló ajánlatot a munkáltató nem köteles elfogadni. A munkavállaló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik [Mt. 61. § (2) bek.]. „A munkáltató mérlegelési körében dönt az ajánlat felől, így ezzel szemben munkaügyi jogvita csak a 285. § (3) bekezdésben foglalt korlátozással kezdeményezhető.” (az Mt. 61. §-ához fűzött indokolás)

Az Mt. egy esetben kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló részmunkaidőre vonatkozó ajánlatára módosítsa a munkaszerződést. A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bek.]. Tehát a munkáltató a napi 4 órás részmunkaidős foglalkoztatáshoz köteles ebben az esetben hozzájárulni. Amennyiben a munkavállaló ettől eltérő napi munkaidőben (például napi 5 vagy 6 órában) történő foglalkoztatásra tesz ajánlatot, a munkáltató nem köteles elfogadni, mérlegelési jogkörében dönthet az ajánlat elfogadásáról.

A három vagy több gyermeket nevelő munkavállalónak a törvény azt tekinti, aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel a) családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy b) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül. [Mt. 294. § (1) bekezdés k) pont]



## **A távmunkával kapcsolatos szabályok<sup>6</sup>**

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

### **A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:**

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkenti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

---

<sup>6</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

### **A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:**

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén

- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.