

VÁLTOZÁSOK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban Mt.) 2023. január 1-től életbe lépő változásai a hazai jogba ültetik át két uniós irányelv (2019/1158 és 2019/1152) előírásait a munkavállalók foglalkoztatása kapcsán.

Az irányelvek céljai, hogy a munkavállalók részére nagyobb egyensúlyt biztosítsanak a munka és a magánélet között, valamint, hogy a munkavállalók szélesebb körű és jobban személyre-munkakörre szabott tájékoztatást kaphassanak a munkavégzésük feltételeivel kapcsolatosan. Ezen irányelvek mentén új szabadságfajták kerültek kialakításra, valamint új elemekkel bővült és rövidebb határidőt kapott a munkáltatók által kötelezően kiadandó „Tájékoztató” dokumentum is. Ezek mellett még több változás is életbe lépett január 1-től, változtak a felmondások, az állásidő és a próbaidő szabályai is. Cikkünkben a főbb változásokat szeretnénk bemutatni.

SZABADSÁGOKKAL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK

A januártól újonnan bevezetett szabadságtípusok:

- **Apasági szabadság**, melynek mértéke uniós szinten 10 munkanapra nő. Az első öt munkanapra az apák teljes bért kapnak, a második öt napra csak a távolléti díjuk 40%-a jár. A munkáltatók dönthetnek a munkavállalók javára, a költségvetésből azonban vélhetően csak az első 5 munkanap távolléti díját tudják majd visszaigényelni.
- **Szülői szabadság**: a gyermek 3 éves koráig jár és összesen 44 munkanapot tesz ki. Ez mind a két szülőt megilleti, de a gyermek 3 éves kora után már nem igényelhető, és pénzben sem megváltható. A magyar változás alapján a díjazás mértéke a távolléti díj

10%-a, amelyből az igénylő szülőnek járó gyed és gyes összegét is le kell vonni.

- **Gondozói kedvezmény**: évi legfeljebb 5 munkanapot tehet ki, és azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalók a beteg hozzátartozójukat vagy a velük együtt élő társukat gondozzák, ha ezt a beteg személy kezelőorvosa igazolja. A gondozói munkaidő-kedvezmény nem szabadság és időtartamára nem jár díjazás sem. A gondozói munkaidő-kedvezmény időszaka tehát igazolt távollét ugyan, de mivel munkabért nem kap, a munkavállaló köteles lesz egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni erre az időszakra. Ezt a járulékot a munkáltatók természetesen átvállalhatják a dolgozóiktól.

A munkáltatók januártól kivételes gazdasági érdek vagy jelentős működési ok esetében a már jóváhagyott szabadság kiadását megtagadhatják, vagy azt legfeljebb 60 nappal későbbre halaszthatják. Ezt azonban minden esetben indokolniuk és igazolniuk kell, és a módosítással kapcsolatos esetleges munkavállalói károkat és költségeket is meg kell téríteniük.

Fontos tudni, hogy az apasági szabadságot nem lehet elhalasztani, és a munkáltatókat megillető szabadság megszakítási jogot januártól az apasági és a szülői szabadságon lévő munkavállalókkal szemben nem lehet alkalmazni.

TÁJÉKOZTATÁS

A munkáltatók a januártól belépő munkavállalók esetében már jóval szélesebb és sokkal inkább az egyes munkakörökre szabott tájékoztatást kötelesek majd adni. Ez azt jelenti, hogy megmaradnak a korábbi (Mt. 46. §) tájékoztatósi elemek és újabbakkal egészülnek ki, mint például:

A **munkaidő beosztásával kapcsolatos tájékoztatással** (mely napokra osztható be a munkaidő, azon belül mi lehet a lehetséges kezdő és befejező időpont, milyen tartamú lehet a túlóra).

• **Új elem a munkáltató által biztosított képzésekre vonatkozó információmegosztás** is. Ide tartozik a képzési politika, ami magában foglalhatja a munkakörre előírt és jogszabály vagy szakmai előírás szerint teljesítendő képzéseket, valamint az adott cég által szervezett és opcionálisan igénybe vehető belső tréningeket is. Fontos kiemelni, hogy a tanulmányi szerződések által biztosított képzések nem tartoznak ide, hiszen arról a munkáltató és a munkavállaló egyedi megállapodást köt.

• **Azon hatóság megnevezése** is kötelező lesz, ahová a munkáltató a munkavállalókkal kapcsolatos közteher fizetési kötelezettségeit teljesíti.

• **Rövidebb határidő**. Az új belépők esetében a munkáltatói tájékoztatást az eddigi 15 nap helyett legkésőbb 7 napon belül kell majd megadni.

A már jogviszonyban álló munkavállalók esetében a munkáltatóknak csak akkor kell új Tájékoztatót kiadni, ha azt a munkavállalók legkésőbb 2023 március végéig kérik. Ebben az esetben is csak az új elemekről kell információkat adni a kérést követő 30 napon belül. Amennyiben a jövőben a munkáltatói tájékoztató bármely eleme módosul, akkor erről az érintett munkavállalókat legkésőbb a változás napján tájékoztatni kell papír alapon vagy elektronikus úton.

A MUNKAVÁLLALÓK KEZDEMÉNYEZHETIK A MUNKASZERZŐDÉSÜK MÓDOSÍTÁSÁT

A 2023 januárjától életbe lépő és a bizonyos csoportokba tartozó munkavállalókat megillető munkaszerződés-módosítási lehetőség szintén új elem, melynek kapcsán arra érdemes a munkáltatóknak felkészülni, hogy a cégen belüli nyitott állásokra mostantól bárki jogosult lesz pályázni, aki legalább fél éve ott dolgozik.

6 hónap munkaviszony után munkaszerződés-módosítást kezdeményezhetnek a 8 évnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók és a gondozást végző munkavállalók is abból a célból, hogy az eddigiektől eltérő munkavégzési helyen, más munkarendben, távmunkában vagy részmunkaidőben dolgozhassanak.

A munkáltatóknak 15 nap áll rendelkezésre, hogy megfontolják, tudják-e ezeket a kéréseket teljesíteni. Amennyiben ezekre





a munkáltatóknak nincs lehetőségük fontos, hogy részletesen kidolgozott, releváns indoklást biztosítsanak a munkavállalók részére ugyanis, ha az indoklásban felsoroltakkal a munkavállalók nem értenek egyet, vagy a munkáltató nem időben válaszol, akkor annak az lehet a kockázata, hogy a munkavállalók bírósághoz fordulhatnak.

Bírósági ítélet megadhatja a munkáltatói hozzájárulást a munkaszerződés-módosításhoz, de kötelezheti is a munkáltatót, hogy a munkavállalót a kérésének megfelelően foglalkoztassa. Jogellenes elutasítás miatt kártérítés megfizetésére is kötelezhetik a munkáltatót.

MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSEL KAPCSOLATOS VÁLTOZÁSOK

Az újfajta szabadságformák januártól **felmondási védelmi időt** is jelentenek, ami azt jelenti, hogy a munkavállalóval szemben ezen időszakok alatt sem közölhető felmondás.

Az uniós elvárásoknak megfelelően, ha egy munkavállaló a megszüntetést követő 15 napon belül arra hivatkozik, hogy munkaviszonyát a cég azért szüntette meg, mert szeretett volna élni az újonnan bevezetett munkaszerződés-módosítási lehetőségeivel, vagy mert az újfajta szabadságokat igénybe vette, úgy a munkáltatónak -15 napos határidővel- indokolási kötelezettsége keletkezik olyan esetekben is, ahol eddig nem volt. Amennyiben az indoklással a munkavállaló nem ért egyet, munkaügyi pert kezdeményezhet. A határidő viszonylagos rövidebbé és a lehetséges kockázatok miatt érdemes tehát a cégeknek tudatosan felkészülni az indoklás nélküli kiléptetések kezelésére.

PRÓBAIDŐ

A próbaidő szabályait két jelentősebb módosítás is érinti.

- Amennyiben a munkaviszonyt 12 hónapnál rövidebb időre kívánják a felek

létesíteni, úgy a próbaidő mértékét megfelelően **arányosítani kell**. Ezek alapján 6 hónapos határozott idő esetében a maximális próbaidő alapesetben 1,5 hónap lehet.

- A próbaidővel kapcsolatos másik új szabály, hogy januártól a munkáltatók az azonnali hatályú felmondást **a próbaidő utolsó napjáig postára adhatják**, és az akkor is érvényesnek tekintendő, ha a munkavállaló csak próbaidő lejártá után veszi azt át.

ÁLLÁSIDŐ

Az állásidő szabályai eddig biztosították, hogy amennyiben a munkáltató saját működése következtében nem tud munkát adni a dolgozónak, akkor az állásidőnek minősül, és ha csak nem valamely elháríthatatlan külső okból történik, akkor a munkavállalót alapbér, illetve bérpótlék illetheti meg.

A januári változás következtében azonban az **egészségügyi alkalmatlanság** a foglalkoztatás szempontjából egy olyan elháríthatatlan külső ok lehet, amelyre tekintettel az egészségügyi szempontból alkalmatlan dolgozót nem lehet munkavégzésre beosztani, és erre az időszakra **nem jár díjazás a részére**. Mivel ez a helyzet hosszú távon nem fenntartható valószínű, hogy az érintett dolgozók kezdeményezni fogják majd a munkaviszonyuk megszüntetését. Ilyen esetekben azonban teljesen más, a munkáltatók részére jóval kisebb anyagi teherrel járó feltételekkel lehet a jogviszonyt lezárni. A változások sok kérdést vetnek fel munkáltatói és munkavállalói oldaláról egyaránt. Ezekre a kérdésekre az új szabályok elkövetkező időszakban történő gyakorlati alkalmazása remélhetőleg választ tud majd adni.



VISSZATEKINTŐ

Amit a 2023. évi adózási szabályokról tudni érdemes

Amit a 2023. évi adózási szabályokról tudni érdemes címmel tartottak tájékoztatót a NAV szakemberei a SKIK-nél. A rendezvényen szóba került az ÁFA törvény, a társaságiadó és a KIVA törvény, az SZJA és az új KATA törvény ezévi változásai. A résztvevő több, mint 60 szakember az adóigazgatási eljárás aktualitásairól és a NAV új elektronikus szolgáltatásairól is kaphattak hasznos információkat.