

Hírlevél

2023. évi 01. hírlevél

2023. január 30.

2023-tól hatályos munkajogi változások

Tartalom

2023-tól hatályos munkajogi változások

1. Új szabadságtípusok

2. Új igazolás kilépéskor

3. Gondozói munkaidő-kedvezmény

4. Munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

5. Bizonyítási teher a munkáltató oldalán

6. Egyéb változások

A Munkatörvénykönyvében EU-s irányelvek átültetéséből adódóan 2023.01.01-jén számos változás lépett hatályba. A legjelentősebb módosításokat jelen hírlevelünkben mutatjuk be.

1. Új szabadságtípusok

Apasági szabadság: az eddig 5 munkanapról **10 munkanapra** nő azzal, hogy az **első 5 munkanapra teljes bér jár, míg a második öt napra csak a távolléti díj 40%-a**. Továbbra is a gyermek születését, -vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadásról szóló hatósági döntés véglegessé válását - követő második hónap utolsó napjáig kell kiadni.

Szülői szabadság: összesen **44 munkanap a gyermek 3 éves koráig (feltétele: több mint egy éve fennálló munkaviszony!)**, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontokban kell kiadni. Mind a két szülőt megilleti (de nem kötelező kivenni), de a gyermek 3 éves kora után már nem igényelhető, és pénzben sem megváltható. **A díjazás mértéke a távolléti díj 10%-a** (munkáltató magasabb összeget is megállapíthat), amelyből az igénylő szülőnek járó gyed és gyes összegét is le kell vonni. Ha a dolgozó a távolléti díj 10%-át kapja, és munkabére a minimálbér 30%-a alá esik, úgy a járulékfizetést a minimálbér 30%-áig ettől függetlenül teljesíteni kell.

Átmeneti szabály, hogy amennyiben a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – a munkáltató legkésőbb a 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki. Mindkét új szabadság-formák ideje alatt a munkavállaló felmondási védelem alatt áll.

2. Új igazolás kilépéskor

Munkaviszony megszűnésekor a munkáltató köteles igazolást kiadni **a kiadott apasági szabadság, szülői szabadság tartamáról** is, továbbá fel kell tüntetnie benne az esetleges korábbi munkáltató által kiadott apasági vagy szülői szabadság tartamát is. Továbbá, az új munkáltatónak ezt az igazolást az új munkaviszony létesítésekor be is kell kérni.

3. Gondozói munkaidő-kedvezmény (5 munkanap/év)

A súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából, amelyet a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazol. Ez nem szabadság, és erre díjazás sem jár. Tehát igazolt távollét ugyan, de munkabér hiányában erre a kieső időre a munkavállaló köteles lesz egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni (ezt természetesen a munkáltató átvállalhatja).

4. Munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

Határideje rövidül: Az eddigi 15 nap helyett legkésőbb **7 napon belül meg kell tenni. A tájékoztatási kötelezettség tartalma bővül.** Az alábbi információkat kell tartalmaznia:

- munkahely megjelölése,
 - a napi munkaidő tartamáról szóló tájékoztatás; a hét azon napjait, amelyre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő-, és befejező időpontját; a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamát, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegét (azaz megszakítás nélküli, vagy több műszakos, vagy időnyjellegű tevékenységi jelleg) *(Megjegyzés: az ebben a felsorolási pontban található tájékoztatás megadható jogszabályi hivatkozással is),*
 - a munkáltató képzési politikáját (a munkakörre előírt és jogszabály vagy szakmai előírás szerint teljesítendő képzésekről, pl. időszakos tűz- és munkavédelmi oktatások, vagy a munkakörre irányadó kötelező továbbképzések), és a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamát,
- Emellett **15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén** kiegészítő írásbeli tájékoztatási kötelezettség lép életbe.

5. Bizonyítási teher a munkáltató oldalán

Eddig a munkavállalót terhelte azon körülmény teljes bizonyítása, hogy a munkáltató részéről **joggal való visszaélés** történt: például munkaviszony megszüntetésére ténylegesen a munkavállaló oldalán fennálló személyes okok miatt kerül sor. A változások értelmében most **már a munkáltató lesz köteles azt igazolni**, hogy az egyébként jogszerű intézkedését nem valamely, a munkavállaló által sérelmezett körülmény váltotta ki. Ilyen eset lehet, hogy átszervezésre hivatkozással a munkáltató megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát, akinek a felettesével konfliktusa volt. Ez esetben már a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem a felettesel való konfliktus volt a felmondás tényleges oka, hanem valóban fennálltak az átszervezés körülményei. Ugyanígy próbaidő alatti munkáltatói felmondás esetén -amennyiben a munkáltató például tudomást szerez a munkavállaló gyermekvállalási szándékáról- a munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség: hiába nincsen a munkáltatónak próbaidő alatt indokolási kötelezettsége, a munkáltatónak kell tudnia bizonyítani, hogy nem a munkavállaló gyermekvállalási terve miatt került sor a munkaviszony megszüntetésére.

6. Egyéb változások

6.1. Probaidő arányosítása

Ha a munkáltató 12 hónapnál rövidebb határozott időre kívánja foglalkoztatni a munkavállalót, akkor **a próbaidőt is megfelelően arányosítani** kell (pl. 6 hónap határozott idő esetében 1,5 hónap lehet maximálisan).

6.2. Kiegészül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés esetköre

Az is mentesülési eset, ha **a munkavállaló nem keresőképtelen, de egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.** Továbbá mentesülési eset a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét. **Ezen esetekben a munkavállaló munkabérrre (távolléti díjra) – eltérő**

megállapodás hiányában - nem jogosult. Ugyanakkor munkában töltött időnek minősül, így szabadság jár utána.

6.3. Szabadság elhalasztása, megszakítása a munkáltató által

A munkáltató ***kivételes gazdasági érdek vagy jelentős működési ok esetében*** a már jóváhagyott szabadság kiadását -kivéve az apasági szabadságot- legfeljebb 60 nappal **későbbre halaszthatja**, a szabadságot -kivéve az apasági és szülői szabadságot- **megszakíthatja**. Írásban indokolni kell, és egyidejűleg a munkáltatónak közölnie kell írásban az általa javasolt új időpontot, de a módosítással kapcsolatos kárt és költséget meg kell térítenie a munkáltatónak).

6.4. Indokolási kötelezettség hiányában is kérhető indokolás munkáltatói felmondáshoz

A munkáltató – a munkavállaló kérelmére- indokolási kötelezettség hiányában is **köteles megindokolni a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát**, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére - *a gondozói munkaidő-kezdvezmény, vagy - a kibővült apasági szabadság vagy szülői szabadság, vagy - a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, - vagy a gyermekvállaláshoz kapcsolódó munkaszerződés-módosítási kérelme miatt* kerül sor.

További információkért keressen minket:

Telefon:96/519-942

Email:

toth.laszlo@taxcontor.hu

Cím: 9026 Győr,

Ady Endre utca 67/B.

Felelősség kizárása

A Taxcontor Kft. hírlevelét a lehető legnagyobb gondossággal készítjük, ugyanakkor tekintetbe kell venni, hogy egy ügylet jogi megítélését számtalan egyedi, specifikus információ és körülmény befolyásolja. Ezért konkrét esetben kérjük, mindig konzultáljon velünk!

A Taxcontor Kft. hírlevelében leírtak a hírlevél jellegéből adódóan csupán általános tájékoztatásul szolgálnak. Így ezen információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást, konzultációt és nem szolgálnak bármely üzleti döntés alapjául.

Amennyiben a jövőben nem szeretné a Taxcontor Kft. hírlevelének számait megkapni, kérjük, írjon a toth.laszlo@taxcontor.hu email-címre.