

## Új munkajogi irányelvek a hazai jogrendben

**A Parlament előtt lévő T/1845 számú törvényjavaslat két fontos, munkajogi tárgyú irányelvet ültet át a hazai jogrendbe. Az egyik az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló 2019/1152-es irányelv, a másik pedig a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019/1158-as irányelv.**

**A két irányelv legfontosabb újdonságait, melyek a Munka Törvénykönyve módosításában fognak megjelenni, az alábbiakban ismertetjük.**

*A munkáltató köteles biztosítani a kedvezőtlen bánásmód vagy a hátrányos következmények elleni védelmet*

Mindkét irányelv előírja ennek az elvnek az érvényesülését, ugyanakkor új jogintézmény nem kerül bevezetésre a magyar jogba, hanem a hatályos munkajogi szabályozás keretei között a törvényjavaslat egyértelműsíti a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésének szabályait. Erre tekintettel a törvényjavaslat 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 igény érvényesítője 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 értelmezhetők. A tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülmény magában foglalhat mindent, amely megalapozhatja a tilalom megsértését, illetve átfogja a tilalom sérelmét megvalósító joggyakorló magatartást is.

### *Határidők*

A törvényjavaslat indokolása szerint a gyakorlatban a címzett sokszor ellenérdekelt a jognyilatkozat átvételében. Például, ha azonnali hatályú felmondás esetén a postaládában elhelyezett értesítés alapján a címzett olyan időpontban veszi át a neki küldött levelet, amikor már a tizenöt napos határidő lejár, jogellenessé válik az azonnali hatályú felmondás. Ezért a törvényjavaslat különös szabályt állapít meg a határidő megtartására vonatkozó követelmények tárgyában. A jognyilatkozat főszabály szerint a címzettel való közléssel hatályosul. A határidőt – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. A javaslat értelmében a jognyilatkozatok közlése során a határidő megtartottnak minősül akkor is, ha azt a határidő lejárt előtt postára adják.

*A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége bővül*

*A munka törvénykönyve alapján előírt munkáltatói tájékoztató tartalma sokkal részletesebbé válik és az átadásának határideje is lerövidül az eddigi tizenöt napról hét napra. Ha munkaszerződés-módosítás történik, akkor pedig haladéktalan átadási kötelezettség terheli a munkáltatót.*

A tájékoztatóban számos új, eddig nem kötelező körülményt is ismertetni kell. Így például a munkavállalót tájékoztatni kell a munkavégzés helyéről, a munkaviszony megszűnésének várható idejéről határozott idejű munkaviszony esetén, a képzési politikáról, a munkarendről azzal, hogy ha a munkarend nem kiszámítható, akkor azokról az időszakokról is tájékoztatni kell a munkavállalót, amely időszakokban a munkavállaló munkavégzésre kötelezhető. Ez azt jelenti, hogy nem csak a munkaidő beosztást kell közölni a munkavállalóval, hanem azokat az időszakokat is, amelyekre a munkaidő



beosztható. **Fontos változás**, hogy előre, időben értesíteni kell a munkavállalót a rendkívüli munkavégzés lehetséges tartamáról is. Az irányelv lehetőséget biztosít a munkavállalónak 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.

### *Képzések*

Az irányelv elvárásai alapján a munkáltatónak térítésmentesen kell biztosítania 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. A hatályos munkajogi 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.

### *Új szabadság jogcímek*

Gyermek születése esetén az apát legalább 10 munkanap apasági szabadság illeti meg. Mindkét szülő a gyermek nyolcéves koráig összesen négy hónap szülői szabadságra jogosult. A hozzátartozójuk gondozását végző munkavállalók pedig évente legalább öt munkanap szabadságra jogosultak. A gyermek nyolcéves koráig a szülő kérheti a részmunkaidőben, a távmunkában vagy a rugalmas munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatását.

### *Munkabér főszabály szerint bankszámlára*

A törvényjavaslat szerint ösztönözni szükséges a korszerű, készpénzkímélő fizetési eszközök használatát, ezért a módosítás szerint a fizetési számlára átutalás a munkabér-kifizetés általános módja. A munkavállaló ennek érdekében megjelöli a fizetési számlát. A felek megállapodása alapján ugyanakkor lehetőség van a munkabér készpénzben történő kifizetésére.

### *Határozott idejű munkaviszony próbaideje*

A törvényjavaslat szerint nem köthető ki próbaidő a meghosszabbított vagy hat hónapon belül létesített új határozott idejű munkaviszonyban, amennyiben az újabb munkaviszonyt azonos vagy hasonló munkakörre létesítették a felek. Az irányelv előírja továbbá, hogy 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. Így a törvényjavaslat szerint a legfeljebb egy évre létesített határozott idejű munkaviszony esetében az irányelvnek megfelelő arányos próbaidőt kell kikötni.