

Beküldte adminmosz - 2013, április 26 - 14:36

Előkészítés alatt áll és rövidesen a parlament elé kerül a munka törvénykönyvének újabb módosítása. A módosítás célja egyrészt a törvénykönyv jelenleg hatályos rendelkezéseinek a pontosítása, másrészt azoknak az „anomáliáknak” és problémáknak a megoldása, amelyek az elmúlt hetekben, hónapokban sok jogalkalmazó, munkáltató és munkavállaló számára okoztak fejtörést.

Szigorodnak a kötetlen munkarend alkalmazásának szabályai. A jelenlegi szabályok szerint a kötetlen munkarend szabályait már akkor is alkalmazni lehetett, ha a munkáltató heti átlagban a napi munkaidő legalább fele beosztásának a jogát a munkavállaló számára írásban átengedte. A jövőben viszont csak akkor beszélhetünk kötetlen munkarendről, ha a munkáltató a munkaidő teljes tartamára vonatkozóan átengedi a munkaidő beosztásának a jogát. Nem változik az a szabály, hogy akkor is kötetlen munkarendről beszélhetünk, ha egyes munkaköri feladatokat – sajátos jellegüknél fogva – csak meghatározott időpontban lehet teljesíteni – hangsúlyozta dr. Szűcs László, a Réti, Antall és Társai Ügyvédi Iroda, PwC Legal ügyvédje a PwC Magyarország által rendezett sajtóeseményen.

Sok társaság számára nehézséget jelentett annak a szabálynak a teljesítése, hogy a munkavállaló számára évente 14 nap egybefüggő szabadságot kell biztosítani. A hivatkozott szabályt a jövőben úgy pontosítanák, hogy a 14 napba nem csupán a szabadságos napok, hanem a munkaszüneti nap, illetve egyéb távollét típusok is beszámíthatóak. Egyértelművé válik továbbá az a szabály is, hogy ha a munkáltató és a munkavállaló ettől a 14 napos szabálytól el kíván térni, akkor erre vonatkozóan minden évben – az eset összes körülményét mérlegelve – írásos megállapodást kell kötniük.

Sokan igazságtalannak és a gyakorlatban nehezen kivitelezhetőnek érezték a jelenlegi szabályozásnak azt a rendelkezését, miszerint a szabadságot a tényleges munkaidő-beosztás szerinti tartamra kellett elszámolni. A jövőben – egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – egyrészt lehetőség nyílik arra, hogy a munkáltató továbbra is ezt a jelenleg is érvényes szabadságelszámolási szabályt alkalmazza, hozhat viszont olyan döntést is, hogy visszatér a korábbi munka törvénykönyve szerinti szabályokhoz, és a hét minden napját munkanapnak tekinti a heti pihenőnap és a munkaszüneti nap kivételével. Az elszámolás módja tehát a munkáltatótól függ.

„Az új szabályokból következik, hogy egy naptári évben csak egyfajta elszámolást alkalmazhat a munkáltató, viszont dönthet úgy is, hogy eltérő szabadság elszámolási szabályokat alkalmaz különböző munkakört betöltő munkavállalói csoportok között. A lényeg az, hogy a szabadság elszámolásának módjáról tájékoztassa a munkavállalót és a bérszámfejtőt” – mondta a szakértő.

A szabadsággal kapcsolatos további új szabály, hogy évközi belépés, illetve kilépés esetén a szabadság továbbra is arányosan jár, viszont ez alól kivétel lesz az apát gyermek születése esetére megillető szabadság, ez ugyanis a belépéstől, illetve kilépéstől függetlenül nem időarányosan, hanem teljes mértékben jár. Az új szabályok egyértelműen utalni fognak arra, hogy túlóra esetén a bérpótlék a rendes munkabéren felül illeti meg a munkavállalót.

A távolléti díj számításának tervezett szabályai visszatérnek a korábban már megszokott havi munkanapok és az általános napi munkaidő figyelembevételével történő elszámoláshoz. Megszűnik tehát a 174-es osztószám mind az egy órára jutó alpbér, mind az egy órára jutó távolléti díj esetében. A jövőben a 174-es osztó kizárólag az egy órára jutó bérpótlék alapjának meghatározásakor lesz irányadó.

Pontosításra kerül, hogy a távolléti díj számítása során az utolsó hat hónapban kifizetett egyes pótlékokat kell az alpbéren, illetve teljesítményen felül figyelembe venni, és az állásidő kivételével már nem kell a távolléti díjon felül további pótlékot fizetni annak a munkavállalónak, akinek a távollét idején beosztás szerinti pótlék is járt volna. A túlórapótlék a tervezet szerint továbbra sem lesz a távolléti díj része.

„A módosításnak az lesz a gyakorlati következménye, hogy havibéres dolgozók esetében nem lesznek a jelenlegi gyakorlatban szembetűnő bérkülönbségek a hónap hosszától függően. Mivel a távolléti díj a kártérítési felelősség és felmondás esetén is alkalmazandó, ezért a jogszabály pontosan meghatározza, hogy az egyes esetekben milyen időpontban számolt távolléti díjat kell alkalmazni” – tette hozzá dr. Szűcs László.


Az új szabályok szerint megszűnik a „kettős” bérszámfejtési kötelezettség, azaz a tárgyhót követő hónap huszadik napjáig fennálló korrekciós kötelezettség. A jövőben elegendő lesz havonta egy alkalommal elszámolni és fizetni a munkavállaló részére, és amennyiben ez az elszámolás nem a ténylegesen teljesített munkaidő alapján történt, elegendő lesz a következő hónapban korrigálni az előző havi bérszámfejtés adatait.

Forrás: piacesprofit.hu

Like

- [up](#)
46%
- [down](#)

54%

- A hozzászóláshoz [be kell jelentkezni](#)
-  **Print**
- 8105 olvasás