



## XV. HÍRLEVÉL

*Tisztelt Tisztségviselők, Kedves Tagjaink!*

A korábbiakban tájékoztattunk Benneteket arról, hogy az OKÉT Munkavállalói Oldal tárgyalásokat kezdeményezett a munka és magánélet egyensúlyáról, illetve az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló Európai Uniósi irányelv, magyar jogba történő átültetésére vonatkozóan. Az egyeztetés során a szakszervezetek ismertették álláspontjukat, hogy melyek azok a minimum feltételek, amelyek alapján a fent említett két irányelv maradéktalanul átültethető a magyar jogba.

Időközben megszületett a Kormány válasza is ebben a kérdésben, és megjelent az ezzel kapcsolatos módosítás magyar jogharmonizációs anyaga, többek között a NAV Szj. módosítása is. A szakszervezet azonnal reagált a módosítási javaslatra és közölte az ezzel kapcsolatos álláspontját, mind Varga Mihály Pénzügyminiszter úrnak, mind Vágújhelyi Ferenc Államtitkár úrnak.

Az érdekképviselő egyértelmű álláspontja, hogy a két rendkívül pozitív szándékú Európai Uniósi kezdeményezés, illetőleg az irányelv átültetése a magyar jogba - *a törvénytervezeteket tanulmányozva* - nem valósul meg maradéktalanul. A VPDSZ, illetve a Munkástanácsok Országos Szövetsége SOS-ben összeállította véleményét és javaslatát, melyet a fenti személyeknek el is küldtünk.

A szakszervezet - Holecz Gábor ismertetése szerint - tovább vizsgálja azon lépések lehetőségét, amelyeket akkor kell megtennie, ha a törvényjavaslat mégis az eredeti formában kerül elfogadásra a törvényhozók által.

A VPDSZ jogászaival segítségével nemcsak a NAV Szj.-ét véleményezzük, hanem a Hszt. módosítását is, melyekről szintén tájékoztatjuk a Tisztelt Tagságunkat.

Jelen hírlevél a NAV Szj. módosításról szól.



## **Módosulhat a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény**

Tekintve, hogy a módosítás indokát képező két munkajogi tárgyú európai uniós irányelv (a munka és magánélet egyensúlyáról, illetve az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről) jogharmonizációs határideje már 2022. augusztus elején lejárt - némi késéssel és a szociális partnerekkel zajló érdemi, tartalmi egyeztetések nélkül -, november 2-án került benyújtásra a foglalkoztatási tárgyú jogszabályok módosítását célzó törvényjavaslat az Országgyűlésnek.

Az irányelvek több ponton rendelkeznek arról, hogy a munkavállalók részére biztosított kedvezmények védelmi szintjét a tagállamok a rendelkezések jogrendszerbe illesztésekor biztosítani kötelesek. A foglalkoztatottak számára alapvető fontosságú, hogy amennyiben élni kívánnak az irányelvek által újonnan (a családi élet védelme érdekében) biztosított lehetőségekkel, úgy ennek a munkáltató általi akadályozását a munkajogi szabályok teremtsék meg. E tárgykörben – mint láthatjuk – meglehetősen visszafogottra sikerült az a törvényjavaslat, amely a versenyszféra és a közsféra foglalkoztatási szabályait (így a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál foglalkoztatottakét is) módosítja. Az új „passzusok” parlamenti elfogadásuk esetén 2023. január elsejétől léphetnek majd hatályba. Alább a legfontosabb változásukat tekintjük át.



1. A kisgyermekes szülők rugalmasabb munkafeltételeik biztosítása érdekében a foglalkoztatott gyermeke nyolcéves koráig, valamint a gondozást végző foglalkoztatott kérheti a részmunkaidőben való foglalkoztatását. A foglalkoztatottnak kérelmét írásban indokolnia kell és meg kell jelölnie a módosítás időpontját. Erre a kérelemre a munkáltatói jogkör gyakorlója tizenöt napon belül köteles írásban nyilatkozni. A kérelem elutasítása esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója a nyilatkozatát köteles megindokolni. Hiányoljuk a szabályozásból annak lehetőségét, hogy a rugalmas foglalkoztatás egyéb lehetőségeit (munkahely, munkarend, távmunka) nem teremti meg a szabályozás (ellenben a munka törvénykönyve tervezett módosításával), amely álláspontunk szerint így nem biztosítja az Irányelvvel való összhangot. Az Irányelv ugyanis nem biztosít ilyen típusú kivételt a közszférában foglalkoztatottak számára, hogy esetükben csak a részmunkaidőre való áttérés lenne biztosítható.
2. Az átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv átültetésével a munkáltatóknak rövidebb határidőkkel, részletesebb információkat kell majd nyújtaniuk. Így például a foglalkoztatás feltételeit tartalmazó tájékoztatót a jelenlegi 15 helyett már 7 napon belül át kell adniuk a szolgálati jogviszony kezdetétől számított hét napon belül, az esetleges változásról pedig legkésőbb annak napján értesíteniük kell a foglalkoztatottat. Ez a Nemzeti Adó- és Vámhivatal esetében az alábbiakat jelenti: a) az alkalmazható munkarendekről és azok kereteiről, b) az illetménnyel való elszámolás módjáról, az illetményfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról, c) az illetmény- és egyéb juttatások megállapításának szabályairól, d) a szabadságnapok számítási módjáról és kiadásának szabályairól, e) a szolgálati jogviszony megszűnésével vagy megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmentési idő megállapításának szabályairól, f) a munkáltató képzési politikájáról, a foglalkoztatott által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról, valamint g) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a foglalkoztatással kapcsolatos közterhet megfizeti.
3. Apasági szabadság. Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermekörökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni. Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal. A törvényjavaslat-tervezet szerint a munkavállalót az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult. Azaz a törvényjavaslat-tervezet alapján az apasági szabadság tekintetében minimális, igen csekély „előrelépést” tesz a javaslat, figyelemmel arra, hogy az első öt napra járó díjazás tekintetében érintetlenül hagyja a hatályos szabályokat, míg az azt követő, kvázi „második” öt nap tekintetében minimális díjazást (a távolléti díj 40%-át) ír elő. Ezzel a jogalkotó arra a minimum átültetésre volt hajlandó, miszerint a 2019/1158. irányelv alapján az apasági szabadság időtartamára legalább a betegség idejére járó díjazást nyújtja.



A szabályozásból levezethető, de nem kimondott szabály, hogy az apasági szabadság megkezdhető a szülést megelőzően is. Különösen lényeges lehet ez abban az esetben, ha a szülő nő a lakóhelyétől távolabb szül vagy az apa dolgozik távolabbi helyen. A megfogalmazott szabályozás az előzetes igénybevétel lehetőségére nem hívja fel a figyelmet. A hazai szabályozásban viszonylagosan rövid határidő van az apasági szabadság igénybevételére is. Ezt nem zárja ki az Irányelv, de nem is mozdítja elő egy ilyen határidő előírását.

4. Szülői szabadság. A törvényjavaslat-tervezetben foglalt módosítás szerint a foglalkoztatottat gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. Ez időre a szülői szabadság a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével. A tervezett szabály jelentősen leszűkíti a szülői szabadság igénybevételének kereteit, amikor az Irányelvi maximum 8 év helyett a gyermekgondozás érdekében kérhető fizetés nélküli szabadsághoz igazítja a szülői szabadság igénybevételének határidejét. Tekintve, hogy ez idő alatt más jogcímen is megilleti a hazai jog szabályai szerint az ellátás a munkavállalót, így e szabályozás többlet – munkáltatói terhet jelentő, de a szülők számára egyenrangú nevelési szerepet jelentő – lehetőséget nem biztosít a meglévő szabályok mellett. Az irányelv 5. cikke 4 hónapot biztosít a szülőpárnak a szülői szabadság igénybevételére, melyet legalább fele részben személyesen kell igénybe vennie a feleknek, míg a másik fele rész tekintetében az a szülőtársra átruházható. A tervezett szabály nagyvonalúan megfelel a 4 hónapról, csak 2 hónapot említ és nem fogalmaz egyértelműen arról, hogy ez mindkét szülőt megilletné.



A 2 hónap helyetti 44 munkanap sem jelent feltétlenül azonos szabályt az általános munkarendtől eltérő, a pihenőidők kedvezményes kiadását biztosító munkaidő-beosztások esetében, így az összhang itt sem biztosított.

5. A törvénytervezet rendelkezik a *gondozói szabadság* átültetéséről is. A módosítás alapján mentesül a foglalkoztatott a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozója, vagy a vele közös háztartásban élő személy személyes gondozása nyújtása céljából évente legfeljebb öt munkanapra. Ebben az esetben a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.



A törvényjavaslat-tervezetben foglalt gondozói szabadságra vonatkozó szabály átültetése („pro forma”) ugyan megtörténik, azonban a magyar szabályozás szempontjából nem tartjuk kielégítőnek. Indokolt lett volna a gondozói szabadság tekintetében díjazást biztosítani az öt munkanapos munkaidő-kedvezményre, ugyanis a tagállamok szabadon dönthetnek arról, hogy biztosítanak-e díjazást vagy juttatást a



gondozói szabadság idejére, arra kapnak ösztönzést, hogy vezessenek be ilyen díjazást vagy juttatást annak biztosítása érdekében, hogy a gondozók – különösen a férfiak – ténylegesen igénybe vegyék ezt a jogot.

*Holecz Gábor, a VPDSZ elnöke*

*Budapest, 2022.11.14.*