



Aktuális foglalkoztatási kérdések, szabályok

dr. Takács Gábor
Opus Simplex



Miről lesz szó?

- Harmadik országbeliek: új idegenrendészeti szabályok, munkáltatói felelősség, bírságok
- Munkáltató „új”, határidős kötelezettségei
- Várható szabályozás (EU minimálbér irányelv)



Harmadik országbeliek



Foglalkoztatási célú tartózkodási engedély I.

- Korábbi munkavállalási célú engedély helyett
- Későbbi korlátozások lehetnek (egyelőre nincsenek):
 - országlista
 - kizárt foglalkozások
- Éves országos engedélykvótába beszámít



Foglalkoztatási célú tartózkodási engedély II.

- Max. 2 éves időtartamra + hosszabbítás 1 évvel max. 3 év erejéig
- Új engedély kérhető
- Belföldről más jogcímen engedély nem kérhető
- Családi együttélés nem kérelmezhető
- Nemzeti tartózkodási kártya nem kérelmezhető
- Más foglalkoztató, más munkakör, más munkavégzési hely → hosszabbítás iránti kérelem
- Tartózkodás jogalapjának elvesztése a foglalkoztatás végével
- Kötelező nyilatkozat Schengen elhagyásáról
- Fokozott foglalkoztatói felelősség



Nemzeti Kártya

- Szerb és ukrán állampolgár
- Foglalkoztatásra irányuló jogviszony alapján, ellenérték fejében, más részére, illetve irányítása alatt tényleges munkát végez (munkaerő-kölcsönzés is)
- Engedélymentes munkavállalás (összevont engedély kell!)
- Éves országos engedélykvótába nem számít be
- Nincs kizárt foglalkozás
- Max. 2 év, 3 évvel akárhányszor meghosszabbítható
- Más foglalkoztató → hosszabbítás iránti kérelem
- Családegyesítésre van lehetőség
- Schengen elhagyásának kötelezettsége



Munkáltatói felelősség

- Többféle idegenrendészeti bírság
 - új: ha a munkavállaló nem hagyja el az országot
- Kötelező költségtérítés: kiutasítási, kiutaztatási, őrizetben tartással kapcs. költségek
- Munkaügyi bírság
 - új: kötelező, ha a munkavállaló határidőben nem kerül kijelentésre
 - TAJ hiánya bejelentéskor: feketefoglalkoztatás, kötelező bírság
- Rendezett munkaügyi kapcsolatok elvesztése engedély nélküli foglalkoztatásnál
- Szabálysértési, büntetőjogi felelősség



Munkáltatói kötelezettségek



Munkaszerződés kötelező módosítása

Két új esetkör (írásbeli, indokolt munkavállalói kérelemre):

- I. a munkavállaló gyermeke 8 éves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első 6 hónapját kivéve – kérheti
 - a munkavégzési helyének módosítását,
 - a munkarendjének módosítását,
 - távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
 - részmunkaidőben való foglalkoztatását;
- II. atipikus-tipikus munkaviszonyra megnyíló pozíció: a munkaviszony első 6 hónapját kivéve bárki kérheti arra nézve.

A munkáltató köteles a kérelemre 15 napon belül írásban, indokolt választ adni



Új indokolási kötelezettség

- Felmondási tilalom:
 - apasági szabadság,
 - szülői szabadság,
 - a személyes gondozásra igénybe vehető 5 munkanap tartama.
- Indokoláshoz nem kötött megszüntető nyilatkozatok (pl. próbaidő) kötelező indokolása:
 - munkavállaló 15 napon belül előterjesztett, megfelelően indokolt kérelmére,
 - 15 napon belül,
 - valós, világos, okszerű indokolás.



Várható szabályok



2022/2041 (EU) „minimálbér” irányelv

- **Átültetési határidő: 2024. november 15.**
- **Minimálbér mit segítsen elő?**
 - tisztességes életszínvonal elérése
 - a dolgozói szegénység csökkentése
 - a társadalmi kohézió és a felfelé irányuló társadalmi konvergencia előmozdítása
 - a nemek közötti bérszakadék csökkentése
- **Minimálbér kifizetését érintő levonások (fegyelmi felelősség): megkülönböztetés tilalma, arányosság (ma is teljesül)**

De: hozzájárulások levonáshoz, végrehajtás → ki kell-e terjeszteni a védelmet?



Köszönöm a figyelmet!

gabor.takacs@opussimplex.com