Ha minket választ

lesz ideje mosolyogni

ügyfeleire...

KÖLTSÉGMEGTAKARÍTÓ

2012

KÜLÖNSZÁM

FRISS TUDNIVALÓK A PRAXIS HATÉKONY MŰKÖDTETÉSÉHEZ

A Prémium Megoldás Kft. hírlevele háziorvosok, fogorvosok számára – most egy picit másképpen

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK VÁLTOZÁSAI – FONTOS!

Rengeteg új szabályt hozott júliustól a Munka törvénykönyve, amelyek ismerete minden praxis számára elengedhetetlen a szabályoknak, előírásoknak megfelelő bírságkerülő-költségmegtakarító működéshez. Dr. Szemán Péter szakértő segítségével foglaltuk össze Önöknek a legfontosabb változásokat. Ezúttal kizárólag ezzel a témával foglalkozunk.

(forrás: origo-jog)

Új rendelkezések

A munkaszerződés kötelező módosítása körében, új szabályként, a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha a várandósága megállapításától a gyermek egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi szakvélemény alapján - eredeti munkakörében nem foglalkoztatható.

Ugyancsak új rendelkezés, hogy a munkáltató a munkavállaló kérésére a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő legfeljebb felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.
Tehát, ha egy kisgyermekes munkavállaló a gyermek hároméves kora előtt visszatér dolgozni, úgy kérésre a munkáltató köteles napi négy vagy hatórás munkakört felajánlani a részére.

A munkáltatói jogutódlás

A korábbi munkáltatói jogutódlás szabályai annyiban változtak, hogy a korábban jogszabályon alapuló jogutódlás (egyesülés, szétválás, átalakulás) már nem minősül munkáltató személyében bekövetkező változásnak, hanem csak az üzletág átruházás, tehát a gazdasági egység (anyagi és nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átadása és átvétele.

Határozott tartamú munkaviszony felmondása

Új szabályként a munkáltató a határozott időtartamú munkaviszonyt indokolással felmondással is megszüntetheti a munkavállaló képességeire alapított okból, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik.
Ez esetben a munkáltatói felmondásra irányadó szabályok alkalmazandók, tehát felmondási idő és végkielégítés jár a munkavállalónak, nem kell azonban kifizetni a munkavállaló munkabérét a határozott időtartam lejártáig.

A munkavégzés helye

A korábbi állandó, vagy változó munkavégzési hely kategóriák megszűntek. A munkavégzés helyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkahely az a hely, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi. Így több, vagy változó munkavégzési hely esetén a munkáltató egyoldalú nyilatkozattal határozhatja meg a munkavégzés helyét.

Felmondási védelmek

A felmondási védelem szabályai némileg változtak. A munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt az alábbi időszakok alatt: a várandósság, a szülési szabadság (amely huszonnégy hét és úgy kell kiadni, hogy négy hét a szülés várható időpontja elé essen).

Nem szüntetheti meg a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság alatt (amely fő szabály szerint a gyermek harmadik életéve betöltéséig tart, de ha a gyermek fogyatékos vagy beteg, úgy a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt a gyermek tízedik életébe betöltéséig is tarthat). A tényleges önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de ennek legfeljebb első hat hónapjára (lombikbébi program).
Új és fontos változás, hogy a munkavállaló keresőképtelensége (betegsége, táppénzes állománya) 2012. július elsejétől kezdődően már nem minősül felmondási védelemnek.

A végkielégítés
Új és nagyon lényeges szabály, hogy nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége. Tehát, ha július elsejét követően a munkáltató azért mond fel felmondással egy munkavállalónak, mert az a munkaviszonyból származó kötelezettségeit megszegte, vagy képességei miatt nem tudja ellátni a munkakörét (például: nem kellően felkészült vagy gyakorlott a munkaköri feladat ellátására), úgy végkielégítés kifizetése nélkül lehet munkaviszonyát felmondással megszüntetni. A nyugdíjasnak minősülő munkavállalónak - az eddigi szabályokkal összhangban - ezt követően sem jár végkielégítés.

Eljárás munkaviszony megszüntetésekor
Új szabályként a munkáltató a munkavállaló kérelmére - ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt - a munkaviszony megszűnésekor írásbeli értékelést köteles kiadni. Az értékelésben leírtakat érdemes pontosan átgondolni, mielőtt azt a munkáltató kiadja, ugyanis a munkavállaló bírósághoz fordulhat és kérheti a valótlan ténymegállapítások megsemmisítését, vagy módosítását.

Szabadabb alakiság
Az új törvény szabadabb alakiságot enged meg. Az új szabályok szerint a jognyilatkozatot - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére azonban a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. Írásbelinek kell tekinteni az elektronikus dokumentumot, így egy e-mailt vagy akár egy SMS-t is.

Jogellenes munkaviszony megszüntetés
Jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén megszűnt az a korábbi szabály, hogy a munkaviszony a jogellenességet megállapító jogerős bírói ítélet napján szűnik meg, tehát a munkáltató pervesztessége esetén köteles a munkavállaló részére a több éves bírói eljárás alatti munkabért egy összegben megfizetni.

Az új szabályok alapján a munkaviszony - még jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén is - mindenképpen a felmondás közlésével (átadásával) szűnik meg és a munkáltatótól elmaradt jövedelemként igényelhető kártérítés összege nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét. Ezen túl a munkavállaló a felmondási időre járó munkabérét, valamint a végkielégítés összegét követeli. Ezzel a szabállyal tehát lényegesen csökkent a munkáltatók pénzügyi kitettsége egy hosszadalmas, több évig tartó munkaügyi per esetleges elvesztése esetére.

Kötetlen munkarend
A törvény bevezeti a kötetlen munkarend fogalmát, amely akkor alkalmazandó, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát - a munkakör sajátos jellegére tekintettel - a munkavállaló számára átengedi, feltéve, hogy a munkakör jellege megengedi az önálló munkavégzés megszervezését.

Vasárnapi munkavégzés
Az új törvény jelentősen megszigorítja a vasárnapi munkavégzést. Vasárnapra rendes munkaidőben munkavégzés csak rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál (például: kórház), idényjellegű tevékenység (például: mezőgazdasági munka), megszakítás nélküli tevékenység (huszonnégy órában, megszakítás nélkül működő üzem), (több műszakos munkarend (heti nyolcvan órát meghaladó munkaidő) esetén lehet elrendelni. Mód van még a készenléti jellegű munkakörben (például: éjjeliőr), kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben, társadalmi közszükségletet kielégítő munkánál, külföldön történő munkavégzés, vagy kereskedelmi, vagy turisztikai szolgáltatást végző munkáltató esetében az elrendelésre.

Ha tehát - gyakori esetként - a heti munkaidő a munkáltatónál meghaladja a nyolcvan órát, úgy az már többműszakos munkarendnek minősül és a vasárnapi munkavégzés elrendelhető. Ha vasárnapra a fentiek alapján el is rendelhető rendes munkaidőben munkavégzés, akkor is kötelező szabály, hogy a munkavállalónak havonta egy pihenőnapjának vasárnapra kell esnie. Szintén gyakori esetként elrendelhető vasárnapi munkavégzés készenléti jellegű munkakörnél is, ahol a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább 1/3-ában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (például: éjjeliőr, otthoni készenléti munka).

Szabadság kiadása
Jelentős új szabályként lehetőség van arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató megállapodjanak abban, hogy az alapszabadság egyharmadát a munkáltató az esedékesség évét követő év végéig adja ki. A megállapodás azonban csak az alapszabadság 1/3-ára vonatkozhat, tehát melyekre a munkavállaló életkora alapján jogosult, a pótszabadságok (például: a gyermekek után járók) itt nem vehetők figyelembe.

Ez tehát lehet egy mentő megoldás, ha a szabadságot nem sikerült egy adott évben kiadni, de ehhez egy előzetesen aláírt megállapodásra van szükség a munkáltató és a munkavállaló között. A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az időarányos szabadságot nem adta ki a munkavállalónak, azt ki kell fizetni a részére (meg kell váltani).

Gyermeket gondozók figyelmébe
Új rendelkezés, hogy ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából nem veszi igénybe a teljes három éves fizetés nélküli szabadság időtartamát, úgy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést ötven százalékos részmunkaidőre módosítani. Ez egyben azt is jelenti, hogy az, aki három évig a gyermekével otthon volt és azután tér vissza dolgozni, ez a kedvezmény már nem illeti meg. További kedvezmény a kismamáknak, hogy a várandóságtól a gyermek egyéves koráig - orvosi vélemény alapján - a munkavállaló részére új munkakört kell felajánlani, ha az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható.

Kártérítési felelősség
A munkavállaló kártérítési felelőssége lényegesen magasabb lett, mert szándékosan, vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni. Az eddigi szabályok szerint csak a szándékos károkozás esetén kellett a teljes kárt megtéríteni.

A munkaerő-kölcsönzés
A kölcsönzés tartama alatt a kölcsönzött munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, mely különösen kiterjed a munkabér összegére és védelmére, az egyéb juttatásokra, valamint az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályok betartására. Az új szabályok szerint a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.

Mindez azt jelenti, hogy a kölcsönzés első félévében nem kötelező ugyanazt a béreket és ugyanazokat a béren kívüli juttatásokat biztosítani a kölcsönzött munkavállalókra. Az első félévet követően azonban már ugyanazokat a bért és béren kívüli juttatást kell a kölcsönzött munkavállalóknak adni, mint a saját munkavállalóknak, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval határozatlan időtartamú munkaviszonyban áll és akkor is részesül díjazásban, ha éppen nincs kikölcsönözve. Ha ezeknek a feltételeknek a kölcsönzött munkavállaló nem felel meg, tehát pl. határozott idejű munkaviszonyban áll a kölcsönbeadóval (csak egy projektre vették fel), úgy az egyenlő bérezést nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalóra még akkor sem, ha fél évnél tovább kerül a kölcsönvevőnél foglalkoztatásra.

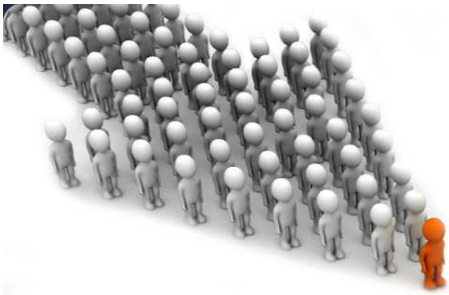
Változó versenytilalmi megállapodás
A munkaviszony megszűnését követően a munkavállalót versenytilalmi kötelezettség (például: nem dolgozhat konkurens munkáltatónál) csak megállapodás alapján, legfeljebb két évig terhelheti és ezért a munkavállalót a versenytilalom idejére legalább az alapbérének egyharmada illeti meg. Ez egy fontos változás ahhoz képest, hogy eddig három évre lehetett ezt a megállapodást megkötni és a munkabér fele járt a versenytilalomért.

Ha minket választ

lesz ideje mosolyogni

ügyfeleire...

KÖNYVELÉS
SPECIÁLISAN PRAXISOKNAK – A PROFIT és a BÍRSÁGOK ELKERÜLÉSE ÉRDEKÉBEN



Vállaljuk kifejezetten praxisok számára a könyvelési szolgáltatások ellátását, amelyhez ingyenes üzleti tanácsadás és új ügyfeleink számára meglepetés ajándék is tartozik. ***Köszönjük az eddig hozzánk forduló ügyfeleink bizalmát!***

Szívesen szánunk időt Önre, ha úgy gondolja, személyesen szeretne tájékozódni, vagy tanácsot kérni könyvelésével, elszámolásaival kapcsolatosan, szeretné áttekinteni a praxis gazdasági ügyeit, hogy megbizonyosodjon róla minden rendben és Önnek nem kell félnie egy váratlan ellenőrzéstől!

Több info: www.premiummegoldas.hu Megoldás menüpont, Könyvelés almenü, vagy a +36 30 229 1630 telefonszámon, vagy az info@premiummegoldas.hu e-mail címen elérhető.

KÖNYVELÉSSEL - KOMMUNIKÁCIÓVAL KAPCSOLATOS ÜGYEK

Ha bármilyen kérdése van a praxis előírásoknak megfelelő működtetésével kapcsolatosan, kérjük, keressen minket bizalommal, az alábbi elérhetőségeink valamelyikén:

Címünk: 4400 Nyíregyháza, Zrínyi Ilona utca 3-5, 4. emelet 405. (Sétáló utca)

Tel.: +36 30 229 1630
+36 70 778 0828

E-mail: info@premiummegoldas.hu

Üdvözlettel:

Hegyi Henrik D.
cégtulajdonos