

A belga foglalkoztatási paktum

A belga kormány 2022. február 15-én javaslatot terjesztett a szakszervezetek és a munkáltatók elé azzal a céllal, hogy növelje az aktív korúak munkavállalási hajlandóságát, és a munkavállalók számára **jobb egyensúlyt teremtsen a munkára és a magánéletre jutó idő között**. A legszembetűnőbb intézkedés, amelyről a hazai média is beszámolt, a **négynapos munkahét** lehetőségének bevezetése. De több, kevésbé ismert más intézkedésről is szó van, többek között **a munkavállaló által választott változó heti munkaidőbeosztás** szerinti munkavégzésről; a felmondási idő alatti munkavállalásról egy másik munkáltatónál; **a munkavállaló által választott képzéshez való jogról**; **a munkavállalók offline jogának bevezetéséről**, amelyek szintén nagy jelentőségűek és jelentős hatással lesznek a munkaviszonyra.

Az alábbiakban a belga kormány sajtóközleményei alapján felsoroljuk a legfontosabb intézkedéseket. **A szociális partnerek most fogják véleményezni a tervezetet, majd ezt követően kerül az a parlament elé** szavazásra.

A 4 napos munkahét bevezetése

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak lehetőségük lesz arra, hogy 5 nap helyett 4 nap alatt dolgozzák le a munkahetet. Ez nem a heti teljes munkaidő csökkentését jelenti, hanem azt, hogy **ugyanazt a munkaidőt 5 helyett 4 nap alatt, hosszabb napi munkaidőben teljesítik**.

A munkavállalók többségében **legfeljebb napi 9,5 órát (heti 38 órát) dolgozhatnak**, esetenként ott, ahol heti 40 órás munkarend van, napi 10 órányi munkaidő is lehetséges de **csak akkor, ha ezt kollektív szerződésben szabályozzák**.

A 4 napos munkahét bevezetésének eljárási rendje a következő:

- Először a munkáltatónak a munkaügyi szabályzatot kell módosítania, tehát **a munkáltató dönti el, hogy kívánja-e alkalmazni a 4 napos munkahetet** vagy sem.
- Ezt követően már **a döntés a munkavállalóé**, akinek - amennyiben élni kíván a rendszerrel - írásbeli kérelmet kell benyújtania a munkáltatóhoz.

A kérelem 6 hónapra szól, és meghosszabbítható.

A munkáltató elutasíthatja az **egyéni kérelmet**, de döntését **meg kell indokolnia**. Ha a munkáltató beleegyezik a kérelembe, akkor írásos megállapodást kell kötni, amelynek egy példányát be kell nyújtani a munkavédelmi testületnek (vagy ennek hiányában a szakszervezetnek).

A változó heti munkarend bevezetése

Ha a munkáltató ilyen rendszert vezet be a vállalatnál, akkor **a munkavállalók is választhatják a változó heti munkarendet**, azaz az **egyik héten többet dolgoznak, a következő héten pedig több szabadnapot kapnak**. Ez az intézkedés elsősorban a közös szülői feladatokat ellátó **elvált párokat** célozza. A 4 napos munkahéthez hasonlóan **a végső döntés itt is a munkavállalóé**, és ugyanolyan eljárás alapján veheti igénybe, mint a 4 napos munkahetet.

A részmunkaidőben dolgozók változó munkaidő-beosztásának bejelentése

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók változó munkaidő-beosztását eddig a munkáltatónak 5 munkanappal korábban kellett bejelentenie a munkavállalóknak, kivéve, ha az **ágazati** kollektív szerződés rövidebb időszakot ír elő. Az értesítési időszak most 5 napról 7 napra emelkedik, de az **ágazati megállapodáson alapuló** kivételek továbbra is lehetségesek.

A munkavállalók már a felmondási idő alatt is elkezdhetnek dolgozni egy másik munkáltatónál.

A munkavállalóknak lehetőségük lesz arra, hogy már a felmondási idejük alatt elkezdjenek egy másik munkáltatónál dolgozni. Az ilyen munkát a **munkaerő-kölcsönző ügynökségek szervezik** majd.

Az "átmeneti időszak" alatt az eredeti munkáltató továbbra is fizeti a munkavállaló bérét, de a két munkáltató közötti megállapodás lehetővé teszi, hogy a korábbi munkáltató az új munkáltatótól **teljes vagy részleges visszatérítést** kapjon a kifizetett bér után.

Az új munkáltató az átmeneti időszak végén **köteles a munkavállalót határozatlan idejű szerződéssel** alkalmazni. Ellenkező esetben az új munkáltatónak kártérítést kell fizetnie a munkavállalónak.

Képzési/átképzési lehetőség a felmondási idő 1/3-ára vonatkozóan

A felmondási idővel vagy a felmondási idő helyett fizetett **végkielégítéssel** felmondott munkavállalóknak joguk lesz arra, hogy a felmondási idő utolsó 1/3-át **kiegészítő képzésre, tréningre**, stb. fordítsák, amelynek költségét a **munkáltatók által fizetett szociális hozzájárulási adóból finanszírozzák**.

A képzési napokhoz való egyéni jog bevezetése és a munkáltatók éves képzési terv készítési kötelezettsége.

A legalább 20 főt foglalkoztató vállalatoknál 2022-től bevezetésre kerül a munkavállalónkénti **évi 3, 2023-tól évi 4, 2024-től pedig évi 5 napos, fizetett munkaidőben gyakorolható egyéni képzési jog** (amely kollektív szerződésben ennél több is lehet). A 10 és 20 fő közötti alkalmazottakkal rendelkező vállalatok esetében a kötelezettség évente és teljes munkaidős egyenértékben foglalkoztatottként átlagosan 1 napra korlátozódik.

Ezenkívül **minden legalább 20 alkalmazottal rendelkező vállalatnak évente képzési tervet kell készítenie**, és azt az érdekképviseltek számára konzultációs céllal meg kell küldenie.

A munkavállalók offline jogának bevezetése

Minden **legalább 20 főt foglalkoztató vállalat** köteles lesz tiszteletben tartani a munkavállalók azon jogát, hogy **munkaidő után "offline" lehessenek**.

Minden, legalább 20 munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak **munkaügyi szabályzatban kell rögzítenie a "kikapcsolódásra" vonatkozó szabályokat**, mégpedig a törvényben meghatározott minimális "keretszabály" alapján. A digitális eszközök használatára vonatkozóan szabályozást úgy kell elkészíteni, hogy a munkavállaló pihenése, szabadsága és magánélete biztosított legyen.

Az e-kereskedelemben végzett éjszakai munka

Az internetes kereskedelemben dolgozók számára eddig tilos volt a munkavégzés este 8 és éjfél között. Most ez lehetségessé válik, akkor, ha a felek közötti munkaszerződés ezt tartalmazza.

A munkavállalók tehát **önkéntes alapon dolgozhatnak este 8 és éjfél között**, amennyiben ezt a munkaszerződés és a munkaügyi szabályzat tartalmazza. A bevezetés előtt azonban konzultálni kell a szakszervezettel, ennek hiányában az üzemi tanáccsal és bejelentési kötelezettség lép életbe a munkaügyi ellenőrző hatóság felé.

A platform munkát végző dolgozók státuszának (munkavállaló vagy önálló vállalkozó) meghatározására szolgáló kritériumok

Az, hogy a platformmunkások, például a (kerékpáros) étel futárok, vagy az Uber sofőrjei önálló vállalkozóknak, vagy munkavállalóknak minősülnek-e, már évek óta sokat vitatott téma.

Más, hasonlóan problémás ágazatokhoz, például építőipar, takarítás hasonlóan most a platformmunkásokra is egy 8 kritériumot tartalmazó külön lista kerül be a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvénybe. Ha a 8 kritérium közül legalább 3 teljesül (pl. a munkaidő beosztás szabadságának hiánya), akkor **munkaviszony fennállását kell vélelmezni a munkaviszonyhoz kötődő munkáltatói járulék fizetési és egyéb kötelezettségekkel együtt.** . Ez a vélelem azonban megdönthető, ha a felek közös akarata erre irányul. Általános szabályként viszont a platformon dolgozók számára a megbízónak **munkabaleset-biztosítást kell kötni.**