

## Új horvát munkajogi szabályozás – a vasárnapi munkavégzés bérezése

A horvát kormány javaslatára a Szábor módosította a Munka törvénykönyvét, amely új szabályként többek között 50%-kal megemelt bérezést ír elő a vasárnapi, illetve munkaszüneti napon való munkavégzésre. A munkaerőpiaci problémák kezelésének egyik eszközeként az új törvénykönyv jogalapot teremt a 65 feletti munkavállalók munkaviszonyának folytatására is.

A horvát Szábor 2022. december 16-án elfogadta a kormány által december 1-jén benyújtott Munka törvénykönyv módosításairól szóló törvényt. A módosítások legnagyobb része 2023. január 1-jével lép hatályba, kivéve a digitális platformok működésével kapcsolatos munkavégzésre vonatkozóan, amelyek csak 2024. január 1-én.

A törvénymódosítás szerint **a munkaadó a munkavállalóval legfeljebb 3 egymást követő időszakra köthet határozott idejű szerződést, ugyanakkor a meghatározott időre szóló jogviszony összesítve nem haladhatja meg a 3 évet.** A jogszabály értelmében egymást követő időszakra megkötött munkavállalási szerződéseknek minősül 2 olyan szerződés, amelynél az első lejártának és a következő megkötésének napja között nem telt el 3 hónapnál hosszabb időszak.

A jogszabály ugyancsak előírja, hogy **a vasárnapi, illetve munkaszüneti napon való munkavégzésért minimum 50%-kal magasabb órabér fizetendő,** mint a munkanapon végzett munkáért. A kormány ezt az intézkedést azzal indokolta, hogy a korábbi jogszabályi rendelkezés csak magasabb órabért írt elő, de nem határozta meg annak minimális mértékét, így könnyen kijátszható volt a munkaadók részéről. *(Megjegyzés: a munkaszüneti napok bérezésének kiigazítása (megemelése) a vasárnapi munkavégzés korlátozásával kapcsolatos kormányzati vállalkozás egyik pillérét jelenti. A másik pillért a kereskedelmi törvény jelenleg parlament előtt fekvő módosítása képezi, amelynek célja a vasárnapi munkavégzésnek az év 16 vasárnapjára történő korlátozása.)*

A harmadik fontos terület a **digitális platform alapú munkavégzés szabályozása.** A **jogszabályi rendelkezések ösztönzik a platform alapú munkát végzők átminősítését egyéni vállalkozói státuszból munkavállalói státuszba.** Az átálláshoz szükséges átalakítások, továbbá a végrehajtási jogszabályok előkészítésének időigényessége miatt a platform alapú munkavégzésre vonatkozó fejezet 2024. január 1-jével lép hatályba.

A tárgyalások útján elért kedvezőbb munkakörülmények, illetve munkavégzést ösztönző bérezési rendszer jobb áttekinthetősége céljából a törvénymódosítás előírja a munkáltatók és szakszervezetek között megkötött kollektív szerződések kötelező eljuttatását a munkaügyi tárcához, amely egy országos adatbázist fog elkészíteni.

A jogszabály lehetőséget ad a munkáltató és a munkavállaló megállapodására a munkaviszony folytatására abban az esetben, ha a munkavállaló betöltötte 65. életévét és **legalább 15 év munkaviszonnyal rendelkezik (akár egy, akár több munkáltatónál).**

*Forrás: Magyarország Nagykövetsége, Horvátország*