

Munkajogi változások 2024-ben

2024. január 16.

2024-ben több, gyakorlati szempontból lényeges munkajogi szabály is változik eltérő hatályba lépési dátumokkal, melyeket röviden az alábbiakban foglalunk össze.

Gyermek után járó pótszabadság és szülői szabadság kiadása

2024. január 1-jétől változtak a Munka Törvénykönyve gyermek után járó pótszabadság, illetve a szülői szabadság kiadásának feltételei. A munkavállalót a gyermeke 3 éves koráig megillető 44 munkanap szülői szabadságot továbbra is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, azzal a pontosítással, hogy a jövőben az erre vonatkozó igényt 15 nappal a szabadság kezdete előtt kell bejelenteni a munkáltató részére. Ezentúl a munkavállalók nemcsak a szülői, hanem a gyermek után járó pótszabadsággal is rendelkeznek, a kivétel egyedüli korlátja, hogy az igénybejelentésüket legalább 15 nappal a tervezett szabadság előtt meg tenniük.

Ez egyrészt azt jelenti, hogy a 7 munkanapon túl további szabadnapokat is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni – már amennyiben szabályszerű igénybejelentést tettek – ami fontos változást jelenthet a munkáltatóknak munkaszervezési szempontból.

Új típusú igazolás kiállítása munkaviszony megszűnésekor

Szintén év elején változott a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény a munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolás tekintetében. Ennek célja - az indoklás szerint –, hogy a munkavállalók a jogviszony megszűnésekor ne hatféle különböző dokumentumot, hanem mindösszesen egyetlen, egységes, valamennyi szükséges információt tartalmazó dokumentumot kapjanak kézhez elektronikus formában, vagy a munkavállaló kifejezett kérése esetén papír alapon. Főszabállyá válik tehát az elektronikus forma az új igazolás vonatkozásában.

Képernyő előtti munkavégzés feltételeinek változása

Eltörölték január 1-vel a képernyő előtti munkavégzésre vonatkozó eddigi napi 6 órás időkorlátot, valamint azt a korlátozást, hogy a képernyő előtti tényleges munkavégzés mértéke nem haladhatja meg a napi munkaidő 75%-át. Következésképpen nem lesz alapja az olyan munkavállalói kifogásoknak, mikor azt vitatják, hogy a munkáltató nem ezeknek az előírásoknak megfelelően szervezi a napi munkavégzést.

Foglalkozás-egészségügyi vizsgálat körének szűkítése

2024. szeptember 1-jétől a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatra vonatkozó szabályok is változnak; szűkülni fog azon esetek köre, amikor továbbra is kötelező lesz az előzetes, illetve az időszakos üzemorvosi vizsgálat. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. évi törvény módosítása értelmében üzemorvosi vizsgálatra csak

Wolf Theiss

jogszabályban meghatározott esetekben, vagy a munkáltató erre irányuló döntése alapján lesz szükség, kivéve, ha az adott jogviszonyt szabályozó jogszabály az érintett munkavállaló(k) tekintetében sajátos egészségi alkalmassági követelményről rendelkezik.

Ez azt jelenti, hogy külön miniszteri rendeletben kerülnek meghatározásra azon munkakörök, feladatkörök (foglalkozások), amelyek esetében továbbra is kötelező lesz az üzemorvosi vizsgálat. Ezen felül viszont a munkáltatók egyoldalúan (saját hatáskörben) is meghatározhatnak olyan munkaköröket, feladatköröket, melyek esetében továbbra is szükségesnek látják ennek elvégzését.

A foglalkozás egészségügyi vizsgálatokat a jogszabálymódosítás tehát nem törli el teljes egészében, inkább csak szűkíti a kötelező eseteket. Munkajogi szempontból – ágazati előírás hiányában is - megfontolandó ezen vizsgálatok fenntartása, hiszen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit továbbra is a munkáltatónak kell biztosítania, így egy esetleges jogvita esetén az ilyen vizsgálatot igazoló dokumentumok alátámaszthatják, hogy a munkáltató megfelelő körtekintéssel járt el a foglalkoztatás, illetve a munkaviszony megszüntetése során.

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban kérdése lenne, állunk szíves rendelkezésére.

Wolf Theiss

A Wolf Theiss Közép-, Kelet- és Délkelet-Európa egyik vezető európai ügyvédi irodája, amely a nemzetközi üzleti jogra összpontosít. A 13 országban több mint 390 ügyvédet foglalkoztató cég munkájának több mint 80%-a nemzetközi ügyfelek határokon átnyúló képviselését jelenti. A Wolf Theiss a jogi és üzleti szakértelmet ötvözve olyan innovatív megoldásokat dolgoz ki, amelyek integrálják a jogi, pénzügyi és üzleti know-how-t.

Ha további információt szeretne kapni szolgáltatásainkról, kérjük, lépjen kapcsolatba velünk:



Buzási Barnabás
Counsel

E barnabas.buzasi@wolftheiss.com

T +36 1 4848 800



Molnár Marietta
Szenior ügyvéd

E marietta.molnar@wolftheiss.com

T +36 1 4848 800



Bogdány Nóra
Ügyvéd

E nora.bogdany@wolftheiss.com

T +36 1 4848 800



Szkok Helga
Ügyvédjelölt

E helga.szkok@wolftheiss.com

T +36 1 4848 800

