

Összeolvadt a MÁV, a Volánbusz és a HÉV: munkavállalói jogok munkáltatóváltáskor

2025. január 3.

Jogforrás és hatály

A MÁV-csoport 2024. december 20-i közleménye szerint a MÁV-START, a Volánbusz és a MÁV-HÉV 2025. január 1-jével egyetlen személyszállító társasággá, MÁV Személyszállítási Zrt. néven egyesült. Az ilyen átalakulás munkavállalókat érintő következményeit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó szabályai (36–41. §), az üzemi tanács tájékoztatásáról szóló 265. §, valamint a kollektív szerződés fenntartásáról szóló 282. § határozzák meg. E rendelkezések 2025. január 1-jén változatlanul hatályosak, és minden cégösszevonásnál, beolvadásnál vagy üzletágátadásnál irányadók.

A szabályozás lényege

Az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra szállnak át. Az átadó előzetesen tájékoztatja az átvevőt a munkaviszonyokból, a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből eredő jogokról (37. §), amelyek szintén átszállnak [228. § (5) bek., 229. § (4) bek.]. Az átvevő az átszállás napján írásban közli a munkavállalóval az új munkáltató azonosító adatait és a megváltozott munkafeltételeket [38. § (1) bek.]; üzemi tanács hiányában az érintetteket legkésőbb tizenöt nappal korábban írásban tájékoztatni kell az átszállás időpontjáról, okáról és következményeiről [38. § (2) bek.], működő üzemi tanács esetén pedig azt [265. § (1) bek.]. Az átszállás előtt esedékessé vált követelésekért a két munkáltató egy évig egyetemlegesen felel (39. §). A munkáltató személyében bekövetkező változás nem lehet felmondási indok [66. § (3) bek. a) pont]; ha viszont a munkafeltételek lényegesen és hátrányosan változnak, a munkavállaló indokolt felmondással, felmentési időre és végkielégítésre jogosultan távozhat [40. § (1)–(2) bek.]. Az átvevő a korábbi kollektív szerződés munkafeltételeit egy évig köteles fenntartani, kivéve, ha új kollektív szerződés hatálya terjed ki a munkaviszonyra [282. § (1)–(2) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény szerint az egyesülő társaságok munkavállalói megtartják munkahelyüket, bérük változatlan marad, szerzett jogaik teljes körűen megmaradnak, és a MÁV-START munkavállalóinak kedvező feltételei sem változnak. A Vasutasok Szabad Szakszervezete 2024. november 26-i tájékoztatása mintegy 16 ezer volánbuszos és HÉV-es munkavállalót említ. A versenyszféra átalakuló cégei számára a tanulság, hogy az átvevő a korábbi tartozásokért is helytállni tartozik, a hátrányos feltételváltozás pedig végkielégítési kötelezettséget nyithat meg. A munkavállalók oldalán a munkaviszony folyamatos marad, így a felmondási időre, a végkielégítésre és a szabadságra jogosító idő sem szakad meg, a munkáltató pedig felmondást a változásra nem alapíthat.

Teendők és határidők

Az átvevő munkáltatónak az átszállás napján írásbeli tájékoztatót kell adnia, és át kell vennie a szabadság-, munkaidő- és bérnyilvántartásokat. A munkavállaló a 40. § szerinti felmondás jogát a változást követő harminc napon belül gyakorolhatja [40. § (3) bek.], vagyis a január 1-jei átalakulásnál január 31-ig. Az átadót is érintő bérkövetelést az átszállást követő egy éven belül célszerű érvényesíteni.

Új munkáltató január 1-jétől: mit jelent ez a dolgozóknak?

Január 1-jén egyetlen személyszállító céggé olvadt össze a MÁV-START, a Volánbusz és a HÉV. A munkáltatóváltás szabályai minden cégösszevonásnál ugyanazok, ezért munkáltatóknak és dolgozóknak egyaránt érdemes ismerni őket.

A munkaviszony a munkáltató megváltozásával nem szűnik meg: a jogok és kötelezettségek az új munkáltatóra szállnak át, ideértve a tanulmányi és a versenytilalmi szerződéseket is. Az új munkáltató az átvétel napján írásban tájékoztatja a dolgozókat az adatairól és a megváltozott munkafeltételekről. A régi és az új munkáltató egy évig közösen felel a korábban esedékessé vált bérekért.

A munkáltató nem mondhat fel azért, mert a cég gazdát cserélt. Ha viszont a feltételek lényegesen és hátrányosan romlanak, a munkavállaló harminc napon belül indokolt felmondással távozhat, és ilyenkor felmentési idő és végkielégítés is megilleti, mintha a munkáltató mondott volna fel.

A közlekedési cégek közleménye szerint a munkahelyek, a bérek és a szerzett jogok megmaradnak. A korábbi kollektív szerződés munkafeltételeit az új munkáltató főszabályként egy évig fenntartja, kivéve, ha új kollektív szerződés lép a helyébe.

Integrált kollektív szerződés: egy munkáltató, egy kollektív szerződés, különös mellékletekkel

2025. január 6.

Jogforrás és hatály

A MÁV-csoport 2024. december 20-i közleménye szerint a MÁV-START, a Volánbusz és a MÁV-HÉV 2025. január 1-jei egyesülésével létrejött MÁV Személyszállítási Zrt. munkaviszonyaira az érintett szakszervezetek által 2024. december 20-án aláírt Integrált Kollektív Szerződés irányadó. A kollektív szerződés megkötésének, hatályának és megszűnésének szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) XXII. fejezete (276–284. §), a kollektív szerződés hatálya alatti sztrájk korlátját a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) 3. §-a tartalmazza; egyik jogszabály sem módosult.

A szabályozás lényege

Kollektív szerződést a munkáltató és az a szakszervezet köthet, amelynek a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjai elérik a munkavállalói létszám tíz százalékát [Mt. 276. § (1)–(2) bek.]; több jogosult szakszervezet csak együttesen köthet szerződést [(4) bek.], és egy munkáltató egy kollektív szerződést köthet [(5) bek.]. Ezért egyesüléskor a korábbi szerződéseket egyetlen dokumentumba kell foglalni; a sajátos csoportokra vonatkozó eltérő feltételek mellékletekben rögzíthetők. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – eltérhet a törvény Második és Harmadik Részétől (277. § (2) bek.), munkaviszonyra vonatkozó rendelkezése a munkáltató valamennyi munkavállalójára kiterjed, szakszervezeti tagságtól függetlenül [279. § (3) bek.], és a kihirdetéssel lép hatályba [279. § (5) bek.]. Három hónapos felmondási idővel felmondható, a megkötéstől számított hat hónapon belül azonban nem [280. § (1)–(2) bek.]. Munkáltatóváltáskor a korábbi kollektív szerződés feltételei egy évig fennmaradnak, kivéve, ha új kollektív szerződés hatálya terjed ki a munkaviszonyra [282. § (1)–(2) bek.]. A szerződés hatálya alatt jogellenes a benne rögzített megállapodás megváltoztatását célzó sztrájk [Sztv. 3. § (1) bek. d) pont].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény szerint 2024 novemberében szándéknyilatkozat született, majd a MÁV-START kollektív szerződését úgy módosították, hogy a Volánbusz és a MÁV-HÉV munkavállalóinak foglalkoztatási és bértételeit külön melléklet rögzíti; a Vasutasok Szabad Szakszervezete a 12–14. mellékletet említi, és jelzi, hogy a szabályok teljes egységesítése január 1. után folytatódik. Más összeolvadó cégeknél ez a modell azt mutatja, hogy a kollektív szerződés egységesítése fokozatosan, a szerzett jogok megőrzésével is végrehajtható. A munkáltató számára előny, hogy egyetlen szabályrendszert kell alkalmaznia, és a hatálya alatt a szabályozott kérdésekben munkabéke érvényesül; a munkavállalók számára pedig az, hogy korábbi kedvezőbb feltételeik mellékletben, tételesen rögzítve maradnak fenn, nem csupán a törvényi egyéves fenntartási kötelezettség alapján.

Teendők és határidők

Átalakulás előtt a munkáltatónak célszerű időben megkezdenie a tárgyalást a kötésre jogosult szakszervezetekkel, mert az ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza [Mt. 276. § (7) bek.]. A kollektív szerződést írásba kell foglalni (278. §) és ki kell hirdetni. A munkavállalóknak az új szerződést, különösen a rájuk vonatkozó mellékletet érdemes összevetniük korábbi feltételeikkel. Eltérés esetén a munkajogi igény három év alatt évül el, így a hiányzó juttatás utólag is követelhető.

Egy cég, egy kollektív szerződés: így egységesítették a közlekedési cégek szabályait

Az egyesült személyszállító cégnél január 1-jétől egyetlen kollektív szerződés érvényes, amely mellékletekben őrzi a buszos és HÉV-es dolgozók korábbi feltételeit. Mit mond erről a munka törvénykönyve?

A törvény szerint egy munkáltatónak csak egy kollektív szerződése lehet, ezért cégösszevonáskor a korábbi szerződéseket egyesíteni kell. A közlekedési cégeknél ezt úgy oldották meg, hogy a meglévő vasúti szerződést módosították, és a Volánbusz, illetve a HÉV dolgozóinak eltérő feltételeit külön mellékletekbe foglalták.

A kollektív szerződés a munkáltató minden munkavállalójára vonatkozik, akkor is, ha nem szakszervezeti tag. Megkötése után hat hónapig nem mondható fel, később három hónapos felmondási idővel. Amíg hatályban van, a benne rendezett kérdések megváltoztatásáért nem lehet jogszerűen sztrájkolni.

Ha egy cég átalakul, a korábbi kollektív szerződés feltételei legfeljebb egy évig maradnak fenn, kivéve, ha új szerződés lép a helyükbe. A munkáltatóknak ezért érdemes már az átalakulás előtt tárgyalni a szakszervezetekkel, mert a tárgyalási ajánlatot nem utasíthatják vissza. A dolgozóknak pedig érdemes megnézniük, melyik melléklet vonatkozik rájuk, és mi változott korábbi feltételeikhez képest.

Év eleji béremelések a kereskedelemben: megállapodás, egyoldalú emelés és munkaszerződés

2025. január 6.

Jogforrás és hatály

Az Economx 2025. január 2-i beszámolója szerint a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) és a Spar Magyarország Kereskedelmi Kft. megállapodása alapján 2025. január 1-jétől minden eladó és pénztáros havi bruttó 30 ezer forint alapbér-kiegészítést kap, az Aldi pedig ugyanettől a naptól egységesen nyolc százalékkal emelte mintegy 5500 munkavállalója bérét. A béremelés munkajogi kereteit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) munkaszerződésre (45., 58. §), kötelezettségvállalásra (16. §), tájékoztatásra (46. §), egyenlő bánásmódra (12. §) és kollektív szerződésre (276–279. §) vonatkozó szabályai adják; ezek nem módosultak.

A szabályozás lényege

Az alapbér a munkaszerződés kötelező eleme [Mt. 45. § (1) bek.], ezért tartós emelése a munkaszerződés közös megegyezéssel történő, írásbeli módosítását igényli (58. §, 44. §); a munkáltató ezt helyettesítheti egyoldalú kötelezettségvállalással, amelyből a teljesítés a munkavállaló elfogadása nélkül is követelhető [16. § (1) bek.]. Szakszervezettel kötött megállapodás akkor válik minden munkavállalóra kiterjedő hatályú normává, ha kollektív szerződésként jön létre: ekkor munkaviszonyra vonatkozó szabály (13. §), és hatálya szakszervezeti tagságtól függetlenül valamennyi munkavállalóra kiterjed [279. § (3) bek.]. A munkáltató a munkabérrel kapcsolatos feltételek változásáról legkésőbb a változás hatálybalépésekor írásban tájékoztat [46. § (1) bek. f)–g) pont, (5) bek.]. A díjazásban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani [12. § (1) bek.]. A szülési szabadságról, gyermekgondozási vagy más fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalónak a munkáltató a távollét megszűnése után bémódosítási ajánlatot tesz, az azonos munkakörűek időközbeni átlagos béremelését alapul véve (59. §).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A beszámoló szerint a Sparnál a legalacsonyabb pénztárosi és eladói alapbér havi bruttó 395 ezer forint, a gazdaságilag kiemelt régiókban és üzletekben legalább 465 ezer forint; a cég az emelésre 10 milliárd forintot fordít, és megtartja a 13. havi fizetést. Az Aldinál a bolti kezdő alapbér 521 ezer, egyéves munkaviszony után 541 ezer forint; a beszámoló szakszervezeti megállapodást nem említ. Az emelések a kereskedelmi munkaerőpiac bérversenyét jelzik; a többi munkáltatónak az emelések lebonyolításakor a fenti jogi kereteket kell követnie. A szabályos forma azért lényeges, mert a szóban ígért vagy csak belső körlevélben közölt emelés vitás esetben nehezen bizonyítható, a munkaszerződés-módosítás vagy az írásbeli kötelezettségvállalás viszont a munkavállaló számára bíróság előtt is érvényesíthető jogot keletkeztet. Az egységes, minden munkavállalóra kiterjedő emelés az egyenlő bánásmódi kockázatot is csökkenti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a januári emelést legkésőbb a hatálybalépés napjáig írásban kell közölniük, és a munkaszerződéseket módosítaniuk vagy kötelezettségvállalással rendezniük kell. A tartósan távollévők nyilvántartását célszerű áttekinteni az 59. § szerinti ajánlat miatt. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy a februári bérjegyzéken már a januári alapbér szerepel-e, és eltérés esetén írásban jelezniük azt a munkáltatónak; a munkabér iránti igény három év alatt évül el.

Béremelés januártól: mit kell tudni a szerződésről és a tájékoztatásról?

Két nagy kereskedelmi lánc is januártól emelte dolgozói bérét, az egyik szakszervezeti megállapodással, a másik saját döntéssel. Az emelés jogi formája egyik esetben sem mellékes.

A beszámolók szerint az egyik láncnál minden eladó és pénztáros havi bruttó 30 ezer forint alapbér-kiegészítést kap a szakszervezettel kötött megállapodás alapján, a másiknál egységes nyolc százalékos emelés lépett életbe. Mivel az alapbér a munkaszerződés része, a tartós emelést szerződésmódosítással vagy a munkáltató írásbeli kötelezettségvállalásával kell rögzíteni.

A szakszervezettel kötött megállapodás akkor vonatkozik automatikusan minden dolgozóra, ha kollektív szerződésként jön létre. A munkáltató a bérfeltételek változásáról legkésőbb a hatálybalépés napján írásban tájékoztat, és ügyelnie kell az egyenlő bánásmódra is.

Különösen fontos, hogy aki szülési szabadságról, gyesről vagy más fizetés nélküli szabadságról tér vissza, annak a munkáltató bérajánlatot köteles tenni, az azonos munkakörben időközben adott átlagos béremelés alapján. A dolgozóknak érdemes a februári bérjegyzéket összevetniük az ígért emeléssel, és eltérés esetén írásban jelezniük azt, mert a bérigény három év alatt évül el.

Új év, új munkaidőkeret: elrendelés, beosztás és nyilvántartás 2025-ben

2025. január 8.

Jogforrás és hatály

A munkaidőkeret és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 93–99. §-a, a munkaidő-nyilvántartást a 134. §-a tartalmazza. A 2025. január 1-jétől hatályos szabályok szerint a 99. § (3a)–(3b) bekezdése a készenléti jellegű munkakörben kötött, huszonnégy órás napi munkaidőről szóló megállapodás felmondását is szabályozza. A tárgykör aktualitását az adja, hogy sok munkáltató a naptári év elején rendeli el új munkaidőkeretét; konkrét új jogszabályhoz nem kapcsolódik.

A szabályozás lényege

A munkáltató a teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja [Mt. 93. § (1) bek.]; ennek mértékét a keret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapján kell megállapítani, figyelmen kívül hagyva a munkanapra eső munkaszüneti napot [(2) bek.]. A keret kezdő és befejező időpontját, valamint a teljesítendő munkaidőt írásban meg kell határozni és közzé kell tenni [(4) bek.]. A keret legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét [94. § (1) bek.]; megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű, készenléti jellegű munkakörben és a 135. § (4) bekezdése szerinti közlekedési munkakörökben hat hónap vagy huszonhat hét [(2) bek.], kollektív szerződés alapján objektív, műszaki vagy munkaszervezési okból legfeljebb harminchat hónap [(3) bek.]. A beosztást legalább egy hétre, a napi munkaidő kezdete előtt legalább százhatvannyolc órával írásban kell közölni [97. § (4) bek.], előre nem látható körülmény esetén legkésőbb kilencvenhat órával korábban lehet módosítani [(5) bek.]. A beosztás szerinti napi munkaidő a részmunkaidőt kivéve legalább négy, legfeljebb tizenkét óra, a heti legfeljebb negyvennyolc óra [99. § (1)–(2) bek.]. A munkáltató nyilvántartja a rendes és rendkívüli munkaidőt, a készenlétet és a szabadságot úgy, hogy azok kezdete és vége naprakészen megállapítható legyen [134. § (1)–(2) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden olyan munkáltatót érintenek, amely egyenlőtlen beosztással dolgozik, így különösen az ipari, kereskedelmi, vendéglátó és szállítási vállalkozásokat. A szabálytalanul elrendelt vagy közzé nem tett keret a rendkívüli munkaidő és a bérpótlék elszámolásában vezethet vitához. Ha a munkaviszony a keret lejárta előtt megszűnik, a munkabért az általános munkarend és a teljesített munkaidő alapján el kell számolni [95. § (1) bek.]. A munkavállalók számára a keret kiszámíthatóságot jelent: a beosztás egy héttel előre ismert, a keretet meghaladó munka pedig rendkívüli munkaidőnek minősül, amelyért bérpótlék vagy szabadidő jár. A szabálytalan nyilvántartás a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésen is jogkövetkezménnyel járhat.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a keret első napja előtt írásban meg kell határoznia és közzé kell tennie annak kezdetét, végét és a teljesítendő órák számát, majd legalább hét nappal előre közölnie kell a beosztást. A munkavállalóknak érdemes megőrizniük a közölt beosztásokat, és havonta összevetniük azokat a bérjegyzékekkel, mert a nyilvántartás hiánya vitás esetben a munkáltató terhére esik.

Munkaidőkeret januártól: mit kell előre közölni a dolgozókkal?

Az év eleje sok cégnél az új munkaidőkeret kezdete. A keret csak akkor szabályos, ha a munkáltató előre, írásban rögzíti a kereteit, és a beosztást is időben közli a dolgozókkal.

Munkaidőkeretben a munkáltató egy hosszabb időszakra határozza meg a ledolgozandó órákat, így egyes heteken többet, máskor kevesebbet lehet dolgozni. A keret főszabályként legfeljebb négy hónap, egyes munkakörökben hat hónap, kollektív szerződés alapján akár harminchat hónap lehet. Kezdetét, végét és a teljesítendő órák számát írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

A beosztást legalább egy hétre, legkésőbb hét nappal korábban írásban kell közölni, és csak előre nem látható ok miatt, legalább négy nappal előbb lehet módosítani. Egy napra legfeljebb tizenkét, egy hétre legfeljebb negyvennyolc óra osztható be.

A munkáltató köteles naprakészen nyilvántartani a munkaidőt, a túlórákat, a készenléteket és a szabadságot, úgy, hogy a munkavégzés kezdete és vége is kiderüljön belőle. A dolgozóknak érdemes megtartaniuk a beosztásokat, és összevetni a fizetési jegyzékkel, mert a túlóra elszámolása gyakran ezen múlik. Ha a munkaviszony a keret vége előtt megszűnik, a ledolgozott órákkal el kell számolni.

Időközi választás Budapesten: első alkalmazás előtt a szavazáshoz járó munkaidő-kedvezmény

2025. január 15.

Jogforrás és hatály

A Nemzeti Választási Bizottság a Magyar Közlöny 2025. évi 2. számában, 2025. január 13-án közzétett 1/2025. számú NVB határozatával időközi országgyűlési képviselő-választást tűzött ki a Budapest 11. számú országgyűlési egyéni választókerületben. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 55. § (1) bekezdés m) pontját a munkaügyet érintő rendelkezésekről szóló 2024. évi LVII. törvény (kihirdetve 2024. november 28-án) iktatta be, 2025. január 1-jei hatállyal; e választás lehet a kedvezmény egyik első alkalmazási esete.

A szabályozás lényege

Az Mt. 55. § (1) bekezdés m) pontja szerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjai, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, valamint a helyi vagy országos népszavazáson való részvétel céljából legfeljebb két órára, ha az adott napra beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaideje meghaladja a nyolc órát. A törvényi megfogalmazás alapján a kedvezmény az időközi választásra is alkalmazandó, mert az országgyűlési képviselők választásának minősül. A mentesülés idejére távolléti díj jár [146. § (1) bek. b) pont], és munkában töltött időnek számít a szabadság szempontjából [115. § (2) bek. f) pont]. A végső előterjesztői indokolás is a nyolc órát meghaladó beosztással dolgozók választási napi mentesülését emeli ki. A kedvezmény nem függ attól, hogy a munkavállaló lakóhelye szerinti választókerületben szavaz-e, a feltétel kizárólag a beosztás hossza. A szabályt a nyolc órát meg nem haladó beosztásra nem kell alkalmazni, és a mentesülés legfeljebb két óra; a munkáltató a beosztás módosításával is lehetővé teheti a részvételt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kedvezmény elsősorban a tizenkét órás műszakban, a folyamatos üzemben, az egészségügyben, a kereskedelemben és a közlekedésben foglalkoztatottakat érinti, akiknek a szavazás napjára hosszú beosztásuk van. A munkáltatónak a kieső legfeljebb két órára távolléti díjat kell fizetnie, és a helyettesítésről gondoskodnia kell, ami a műszakbeosztásnál többlétszervezést jelent. Mivel a szabályt először alkalmazzák, a gyakorlatban kérdés lehet, mikor és hogyan jelzi a munkavállaló az igényét; a törvény erre külön eljárást nem ír elő, ezért a tájékoztatásra az általános együttműködési és tájékoztatási kötelezettség irányadó. A munkavállalók számára a szabály azt biztosítja, hogy a hosszú műszak ne akadályozza a választójog gyakorlását, kereseti veszteség nélkül.

Teendők és határidők

Az érintett választókerületben működő vagy ott lakó munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak célszerű a szavazás napjára szóló beosztást áttekinteniük, és előre egyeztetniük, kik élnek a kedvezménnyel. A munkavállalónak érdemes a munkáltatót időben tájékoztatnia a távollét tervezett időpontjáról. A határozatban kitűzött szavazási napot a választási szervek közleményeiből kell követni. A távolléti díjat a szavazás hónapjára eső bérrel együtt kell elszámolni, a mentesülést pedig a munkaidő-nyilvántartásban rögzíteni.

Választás hosszú műszakban: két óra szabadidő járhat szavazni

Időközi országgyűlési választást írtak ki Budapesten. Január óta a nyolc óránál hosszabb műszakban dolgozók a szavazáshoz legfeljebb két óra fizetett munkaidő-kedvezményre jogosultak, ez lehet az első alkalmazás.

Január 1-je óta a munka törvénykönyve szerint mentesül a munkavégzés alól legfeljebb két órára az a munkavállaló, akinek a választás vagy népszavazás napjára nyolc óránál hosszabb munkaidőt osztottak be. A szabály az országgyűlési, az európai parlamenti, az önkormányzati és a nemzetiségi választásra, valamint a népszavazásra vonatkozik, így az időközi választásra is.

A kieső időre távolléti díj jár, vagyis a dolgozó nem veszít a fizetéséből, és ez az idő a szabadság szempontjából is munkában töltött időnek számít. Akinek nyolc óra vagy rövidebb a beosztása, az nem jogosult a kedvezményre, de a munkáltató a beosztás rugalmas alakításával neki is segíthet.

A munkáltatóknak érdemes már most áttekíteniük a szavazás napjára szóló műszakrendet, és előre egyeztetniük a dolgozókkal, ki mikor menne szavazni, hogy a helyettesítés megoldható legyen. A munkavállalóknak célszerű időben jelezniük, mikor kívánnak élni a kedvezménnyel.

Bérmegállapodás a BKV-nál: kollektív alku, munkabéke és a megállapodás kötőereje

2025. január 21.

Jogforrás és hatály

Az MTI 2025. január 17-i, az Adózóna által közölt beszámolója szerint a BKV Zrt. vezetése és a munkavállalói képviselők aznapi plenáris ülésükön megállapodtak a 2025. évi béremelésről. A megállapodás kereteit a főváros és 15 szakszervezet által kötött, a Fővárosi Közgyűlés által elfogadott ötéves bér- és foglalkoztatáspolitikai megállapodás adja. A munkáltató és a szakszervezetek közötti megállapodások jogi kereteit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 13., 16. és 276–280. §-a, a munkabéke kérdését a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) 2–3. §-a határozza meg; egyik sem módosult.

A szabályozás lényege

A beszámoló szerint a BKV munkavállalóinak alapbére 2025-ben nyolc százalékkal nő, további egy százalék pedig a Budapest-pótlék emelésére, az év végi utalvány összegének növelésére és a törzsgárda-rendszer fenntartására jut; az emelt bért februártól kapják. Jogilag lényeges, hogy a szakszervezettel kötött megállapodás milyen formát ölt. Ha kollektív szerződésként vagy annak módosításaként jön létre, munkaviszonyra vonatkozó szabály (Mt. 13. §), írásba kell foglalni (278. §), és munkaviszonyra vonatkozó rendelkezése valamennyi munkavállalóra kiterjed [279. § (3) bek.]. Kollektív szerződést csak a munkavállalói létszám tíz százalékát elérő taglétszámú szakszervezet köthet, több jogosult szakszervezet együttesen [276. § (2), (4) bek.]. Ha a megállapodás nem kollektív szerződés, a munkavállalókkal szemben a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásaként vagy a munkaszerződések módosításaként érvényesíthető [16. § (1) bek., 58. §]. A kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében annak hatálya alatt tartott sztrájk jogellenes [Sztv. 3. § (1) bek. d) pont], sztrájk egyébként is csak a hét napon belül eredménytelen egyeztetés után kezdeményezhető [2. § (1) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A megállapodás a fővárosi közösségi közlekedés több ezer munkavállalóját érinti, és a beszámoló szerint az ötéves keretmegállapodás a bérfejlesztés kiszámíthatóságát szolgálja. Más munkáltatók számára a tanulság, hogy a többéves keretmegállapodás és az éves bérmegállapodás csak akkor biztosít munkabékét és egységes alkalmazást, ha kollektív szerződésbe kerül, illetve a munkaszerződésekben is megjelenik. A munkavállalók szempontjából a kollektív szerződésbe foglalt emelés előnye, hogy azt a munkáltató egyoldalúan nem vonhatja vissza, és a juttatás bíróság előtt is érvényesíthető. A munkáltató számára pedig a szerződés hatálya alatti munkabéke tervezhetővé teszi a működést és a bérköltséget.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a megállapodott emelést az érintett munkavállalókkal írásban kell közölnie, legkésőbb a változás hatálybalépésekor [Mt. 46. § (5) bek.], és gondoskodnia kell a bérszámfejtés átállításáról a februári kifizetésre. A szakszervezeteknek és a munkáltatónak célszerű a megállapodás kollektív szerződési jellegét és kihirdetését egyértelműen rögzíteniük, mert a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba [279. § (5) bek.]. A munkavállalóknak érdemes a februári bérjegyzéken ellenőrizniük a megállapodott emelést, eltérés esetén pedig írásban jelezniük azt; a munkajogi igény három év alatt évül el.

Megvan a BKV-s bérmegállapodás: mitől lesz kötelező az alku?

Megállapodott a 2025. évi bérekről a fővárosi közlekedési társaság vezetése és a munkavállalói képviselők. Az eset jól mutatja, mikor válik egy bérmegállapodás minden dolgozóra nézve kötelezővé.

A beszámoló szerint az alapbérek idén nyolc százalékkal nőnek, további egy százalék a Budapest-pótlékra, az év végi utalványra és a törzsgárda-rendszer megtartására jut, és az emelt bér februártól érkezik. A megállapodás egy ötéves, a főváros és tizenöt szakszervezet által kötött bér- és foglalkoztatáspolitikai keretbe illeszkedik.

Hogy egy bérmegállapodás minden munkavállalóra automatikusan vonatkozzon, ahhoz kollektív szerződésbe kell foglalni: ilyenkor a szakszervezeti tagságtól függetlenül mindenkire kiterjed. Ha csak a munkáltató vállalása, akkor a dolgozók a munkáltató írásbeli kötelezettségvállalására vagy a módosított munkaszerződésre hivatkozhatnak.

A kollektív szerződésben rendezett kérdésekben a szerződés hatálya alatt nem lehet jogszerűen sztrájkolni, ez adja a munkabékét. Sztrájk egyébként is csak akkor kezdeményezhető, ha a hétnapos egyeztetés nem vezetett eredményre. A munkáltatónak az emelésről legkésőbb a hatálybalépéskor írásban tájékoztatnia kell a dolgozókat, akiknek érdemes a februári bérjegyzéken ellenőrizniük az emelést.

2025. évi költségvetés: kihirdették a közszolgálati illetményalapokat és a közalkalmazotti pótlékalapot

2025. január 3.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés által elfogadott, Magyarország 2025. évi központi költségvetéséről szóló 2024. évi XC. törvényt (Kvtv.) a Magyar Közlöny 2024. évi 136. számában, 2024. december 30-án hirdették ki. A törvény 79. § (1) bekezdése szerint – a (2) bekezdésben meghatározott kivétellel – 2025. január 1-jén lép hatályba, és 2031. december 31-én hatályát veszti. A költségvetési törvény nem módosítja a munka törvénykönyvét vagy az ágazati jogállási törvényeket, hanem 64–69. §-ában megállapítja azokat a 2025-re irányadó illetményalapokat és számítási alapokat, amelyekre a közszolgálati, közalkalmazotti, rendvédelmi, bírói és ügyészi illetmények épülnek. A versenyszféra bérminimumait ezzel szemben a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet határozza meg.

A szabályozás lényege

A Kvtv. 64. § (1) bekezdése szerint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 132. §-a szerinti illetményalap 2025-ben 38 650 forint, és a 64. § (2) bekezdése szerint ugyanennyi a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának rendvédelmi illetményalapja is. A 65. § (1) bekezdés a) pontja alapján a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (1) bekezdése szerinti garantált illetményeket és a fizetési fokozatok legkisebb szorzószámaival a törvény 6. melléklete tartalmazza, a b) pont szerint pedig a Kjt. 69. §-a szerinti illetménypótlék számítási alapja 20 000 forint. A 69. § (1)–(2) bekezdése a bírói és az ügyészi illetményalapot egyaránt 651 660 forintban állapítja meg. A 67. § (1) bekezdése előírja, hogy a köznevelési intézményekben felsőfokú végzettséggel pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak átlagbérének 2025. január 1-jén el kell érnie a KSH által közzétett felsőfokú végzettségűek átlagkeresetének legalább 80 százalékát.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a költségvetési szerveknél foglalkoztatott köztisztviselőket, közalkalmazottakat, a rendvédelmi szervek hivatásos állományát, a bírakat, az ügyészeket és a pedagógusokat érintik. Az illetményalap az ágazati jogállási törvények szerinti illetményszámítás kiindulópontja, ezért összege közvetlenül befolyásolja a besorolás szerinti illetményeket; a közalkalmazottaknál a 20 000 forintos pótlékalap az illetménypótlékok számításának alapja. A közszféra munkáltatóinak a besorolási szabályok mellett az általános bérminimumokat is figyelembe kell venniük: a 394/2024. Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálya minden munkáltatóra és munkavállalóra kiterjed, 2. §-a szerint pedig 2025. január 1-jétől a teljes munkaidőre járó minimálbér havi 290 800, a garantált bérminimum havi 348 800 forint.

Teendők és határidők

A költségvetési szerveknek mint munkáltatóknak a 2025. január havi illetmények számfejtésénél már a Kvtv. szerinti alapokat kell alkalmazniuk, és ellenőrizniük kell, hogy a besorolás szerinti illetmény ne maradjon el a minimálbértől, illetve a középfokú végzettséget igénylő munkakörökben a garantált bérminimumtól; a 394/2024. Korm. rendelet 3. § (2) bekezdése szerint a rendeletet első alkalommal a január hónapra járó munkabérek megállapításánál kell alkalmazni. A közalkalmazotti illetménypótlékokat a 2025. évi pótlékalap alapján kell megállapítani. A munkavállalóknak célszerű a januári bérjegyzéken ellenőrizniük az illetmény és a pótlékok összegét, és eltérés esetén a munkáltatótól tájékoztatást kérniük.

Kihirdették: ezekre az alapokra épülnek 2025-ben a közszféra illetményei

Megjelent a 2025. évi költségvetési törvény, amely meghatározza a köztisztviselők, a rendvédelmi dolgozók, a közalkalmazottak, a bírák és az ügyészek illetményének alapját. Az összegeket már a januári béreknél alkalmazni kell.

A december 30-án kihirdetett költségvetési törvény szerint a köztisztviselői és a rendvédelmi illetményalap 2025-ben egyaránt 38 650 forint, a bírói és az ügyészi illetményalap 651 660 forint. A közalkalmazottak illetménypótlékait 20 000 forintos alapból kell számítani, garantált illetményüket a törvény melléklete tartalmazza. A pedagógusok átlagbérének januártól el kell érnie a felsőfokú végzettségűek átlagkeresetének legalább 80 százalékát.

A közszférában is érvényesek az általános bérminimumok: 2025. január 1-jétől a teljes munkaidőre járó minimálbér havi 290 800, a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörökben járó garantált bérminimum havi 348 800 forint. A besorolás szerinti illetmény ennél nem lehet kevesebb.

A költségvetési szervezeteknek a januári illetményeket már az új alapokkal kell számfejteniük. A munkavállalóknak érdemes a januári bérjegyzéken ellenőrizniük illetményük és pótlékaik összegét, és ha eltérést tapasztalnak, a munkáltatótól tájékoztatást kérniük. A versenyszféra munkáltatóira a költségvetési törvény illetményalapjai nem vonatkoznak.

KSH: 3,7 százalékos átlagos infláció 2024-ben – ehhez igazodik a hazautazási plafon

2025. január 16.

Jogforrás és hatály

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2025. január 14-én tette közzé a fogyasztói árak 2024. decemberi alakulásáról szóló gyorstájékoztatóját, amely a 2024. év egészére vonatkozó átlagos áremelkedést is tartalmazza. A közzététel statisztikai adat, nem jogszabály, egyes munkaügyi szabályok azonban kifejezetten erre az adatra épülnek. A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 3. § (3) bekezdés b) pontja szerint a hazautazással kapcsolatos költségtérítés havi felső korlátja 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a KSH által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege. A rendelet 4. § (4) bekezdése szerint a tárgyévi mértéket a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter minden év január 25-ig a Hivatalos Értesítőben közleményben teszi közzé.

A szabályozás lényege

A gyorstájékoztató szerint 2024 decemberében a fogyasztói árak átlagosan 4,6 százalékkal haladták meg az egy évvel korábbit, és egy hónap alatt 0,5 százalékkal emelkedtek. 2024 egészében az árak 3,7 százalékkal nőttek az előző évhez képest. Az éves átlagon belül a szolgáltatások 8,9, a szeszes italok és dohányárúk 4,4, a ruházkodási cikkek 4,2, az élelmiszerek 2,8 százalékkal drágultak, a háztartási energia ára 4,6, a tartós fogyasztási cikkeké 0,9 százalékkal csökkent. Decemberben az élelmiszerek 5,4, a szolgáltatások 6,8, a járműüzemanyagok 8,3 százalékkal kerültek többbe, mint egy évvel korábban. A 39/2010. Korm. rendelet alapján a 3,7 százalékos éves adat a hazautazási költségtérítés 2025. évi felső korlátjának kiszámításához szükséges; a pontos összeget a miniszteri közlemény állapítja meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az adat elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek a lakóhelyüktől távol dolgozó munkavállalók számára a rendelet 2. § c) pontja szerinti hazautazást – legfeljebb hetente egyszer, eltérő munkaidő-beosztásnál havonta legfeljebb négyszer – bérlettel vagy menetjeggyel térítik. A munkáltató a 3. § (3) bekezdése szerint a bérlet vagy menetjegy árának legalább 86 százalékát, de legfeljebb a havi felső korlátot téríti meg. Az infláció a bértárgyalásoknak is viszonyítási pontja: a KSH 2024. december 20-án közzétett adatai szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak bruttó átlagkeresete 2024 októberében 637 200 forint volt, 12,9 százalékkal több, mint egy évvel korábban, vagyis a keresetek növekedése jóval meghaladta az áremelkedést. Saját gépjárművel történő hazautazásnál a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 25. § (2) bekezdés b) pont bb) alpontja szerinti, kilométerenként 30 forintos határ nem függ az inflációtól.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a január 25-ig esedékes miniszteri közleményt kell figyelniük, és a 2025. évi hazautazási térítéseket az abban közzétett felső korlát szerint kell elszámolniuk. Addig is célszerű felmérni, mely munkavállalók jogosultak hazautazási térítésre, és milyen bérlettel vagy jeggyel utaznak. A bértárgyalásokat folytató munkáltatóknak és munkavállalói képviselőknek érdemes a 3,7 százalékos éves és a 4,6 százalékos decemberi adatot is figyelembe venniük. A munkavállalóknak a jegyeket és bérleteket meg kell őrizniük, mert a térítés elszámolás ellenében jár.

3,7 százalék volt az átlagos infláció: emelkedik a hazautazási költségtérítés plafonja

A KSH szerint 2024-ben átlagosan 3,7, decemberben 4,6 százalékkal nőttek a fogyasztói árak. Az éves adathoz igazodik a munkáltatói hazautazási költségtérítés idei felső határa, amelyet január 25-ig tesznek közzé.

A szolgáltatások egy év alatt átlagosan 8,9, az élelmiszerek 2,8 százalékkal drágultak, a háztartási energia ára csökkent. A keresetek ennél jóval gyorsabban nőttek: októberben a bruttó átlagkereset 637 200 forint volt, 12,9 százalékkal több az egy évvel korábbinál.

Az inflációs adat közvetlenül érinti azokat, akik a munkahelyükről hetente – eltérő munkaidő-beosztásnál havonta legfeljebb négyszer – utaznak haza. A munkáltatónak a bérlet vagy a jegy árának legalább 86 százalékát kell megtérítenie, de csak egy havi felső határig. Ezt a határt jogszabály alapján minden évben az előző évi átlagos áremelkedéssel kell növelni, a pontos összeget a miniszter közleménye tartalmazza.

A cégeknek érdemes már most összegyűjteniük, kik jogosultak hazautazási térítésre, a dolgozóknak pedig megőrizniük a jegyeket és bérleteket. Saját autós hazautazásnál a kilométerenként 30 forintos adómentes határ nem változik, mert azt nem az infláció, hanem a törvény rögzíti.

Január 31.: járulékgazolás a dolgozóknak, határidők a munkáltatói lakáscélú támogatásnál

2025. január 20.

Jogforrás és hatály

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 75. §-a a foglalkoztatók nyilvántartási és igazolási kötelezettségét, az adómentes munkáltatói lakáscélú támogatás folyósításának szabályairól szóló 15/2014. (IV. 3.) NGM rendelet pedig a lakáscélú támogatás igazolásának rendjét szabályozza. A jelentés nem új jogszabályhoz, hanem a 2025. január 31-i határidőhöz kapcsolódik, és a hivatkozott rendelkezéseket a 2025 januárjában hatályos szöveg alapján foglalja össze. Mindkét kötelezettség a 2024. évre vonatkozik, és a munkavállalók 2024. évi társadalombiztosítási és adóügyi adatainak ellenőrizhetőségét szolgálja.

A szabályozás lényege

A Tbj. 75. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató a biztosítottakról vezetett nyilvántartást havonta lezárja, archiválja, és arról az adózás rendjéről szóló törvény szerint bevallást teljesít az állami adóhatósághoz. A 75. § (2) bekezdése alapján a foglalkoztató a jövedelemigazoláshoz csatoltan a tárgyévet követő év január 31-ig köteles a nyilvántartás adataival egyező igazolást kiadni a biztosítottaknak a tárgyévben fennállt biztosítási idő kezdetéről és végéről, a tárgyévre, illetve az attól eltérő időre levont járulékok összegéről, valamint az egyes járulékokból érvényesített családi járulékkedvezményről; a jogviszony év közbeni megszűnésekor az igazolást soron kívül kell kiadni. A 15/2014. NGM rendelet 2. § (6)–(7) bekezdése szerint a munkáltató megbízásából a lakáscélú támogatást folyósító hitelintézet vagy a Magyar Államkincstár az átutalás évét követő év január 31-ig kiállítja a munkáltatónak az adómentességről szóló igazolást, és ugyanaddig adatot szolgáltat az adóhatóságnak a magánszemély nevééről, adóazonosító jeléről és a támogatás összegéről.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A járulékgazolási kötelezettség létszámtól függetlenül minden foglalkoztatót terhel, amely biztosítottat foglalkoztat. A munkavállaló az igazolásból ellenőrizheti, hogy a munkáltató a biztosítási időt, a levont járulékokat és a családi járulékkedvezményt helyesen tartja-e nyilván, ami a későbbi társadalombiztosítási ellátások szempontjából is lényeges. A lakáscélú támogatást nyújtó munkáltatóknál a rendelet 1. § (4) bekezdése szerint az adómentesség feltételeinek fennállását a munkáltató vizsgálja, utólag, de a támogatás folyósítása előtt is bekérheti az okiratokat. A munkavállaló az 1. § (2) bekezdése szerint – munkaviszonya esetleges megszűnésétől függetlenül – lakásszerzésnél és hiteltörlesztésnél a folyósítás évét követő év április 15-ig, építésnél, bővítésnél és korszerűsítésnél a folyósítás évét követő második év április 15-ig köteles átadni a munkáltatónak a felhasználást igazoló okiratokat.

Teendők és határidők

A foglalkoztatóknak 2025. január 31-ig ki kell adniuk a 2024. évre vonatkozó járulékgazolást minden olyan munkavállalónak, akinek náluk 2024-ben biztosítással járó jogviszonya állt fenn, a jövedelemigazolással együtt. A lakáscélú támogatást nyújtó munkáltatóknak ellenőrizniük kell, hogy a folyósító hitelintézettől vagy a kincstártól megérkezett-e az igazolás, és nyilván kell tartaniuk a munkavállalóktól április 15-ig bekérendő okiratokat. A munkavállalóknak célszerű az igazolásokat összevetniük saját béradataikkal, és eltérés esetén haladéktalanul jelezniük a munkáltatónál, hogy a hiba még a 2024. évi adóbevallás lezárása előtt javítható legyen.

Január végéig jár a dolgozóknak az igazolás a levont járulékokról

A munkáltatóknak január 31-ig kell kiadniuk a munkavállalóknak a 2024. évi biztosítási időről és a levont járulékokról szóló igazolást. Ugyanez a határidő a munkáltatói lakáscélú támogatás banki igazolásánál is.

A törvény szerint a foglalkoztató a jövedelemigazolás mellé köteles igazolást adni arról, mettől meddig állt fenn a dolgozó biztosítása, mennyi járulékot vontak le tőle, és mennyi családi járulékkedvezményt érvényesített. Aki év közben lépett ki, annak az igazolás soron kívül jár.

A lakás vásárlására, építésére vagy hiteltörlesztésre adott adómentes munkáltatói támogatásnál a folyósító bank vagy a Magyar Államkincstár január 31-ig igazolja a munkáltatónak az adómentességet, és ugyanaddig jelenti az adóhatóságnak a támogatás összegét. A munkavállalónak lakásvásárlás és hiteltörlesztés esetén a következő év április 15-ig, építésnél és korszerűsítésnél a második év április 15-ig kell leadnia a felhasználást igazoló iratokat.

Érdemes az igazolásokat összevetni a havi bérjegyzékekkel: a biztosítási idő és a járulékok későbbi ellátásokat is megalapozhatnak, ezért az esetleges hibát mielőbb jelezni kell a munkáltatónál. Az igazolást a munkavállaló az adóbevallás ellenőrzésénél is jól használhatja.

Hazautazás: 2025-ben havonta legfeljebb 58 320 forint a munkáltatói költségtérítés

2025. január 27.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter a Hivatalos Értesítő 2025. évi 3. számában, 2025. január 23-án közleményt tett közzé a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 3. § (3) bekezdés b) pontja szerinti, a hazautazással kapcsolatos költségtérítés 2025. évi havi összeghatáráról. A közzétételt a rendelet 4. § (4) bekezdése írja elő, amely szerint a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a felső korlát tárgyévi mértékét minden év január 25-ig közleményben teszi közzé. A közlemény nem módosít jogszabályt, hanem a rendeletben meghatározott számítási szabály eredményét teszi közzé; a költségtérítés adózására a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 25. § (2)–(3) bekezdése irányadó.

A szabályozás lényege

A közlemény szerint a hazautazással kapcsolatos költségtérítés 2025-ben havonta legfeljebb 58 320 forint, ami 2080 forinttal haladja meg a 2024. évi 56 240 forintos korlátot. Az emelés megfelel a rendelet 3. § (3) bekezdés b) pontjának, amely szerint a korlát az előző évi összegnek a KSH által közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedéssel növelt összege; ez 2024-ben 3,7 százalék volt. A rendelet 2. § c) pontja szerint hazautazás a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer – az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztás esetén havonta legfeljebb négyszer – a lakóhelyre történő oda- és visszautazás. A 3. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86 százalékát, legfeljebb a havi korlátot téríti meg. Saját gépjárművel történő hazautazásnál az Szja tv. 25. § (2) bekezdés b) pont bb) alpontja szerint a közforgalmi úton mért oda-vissza távolság alapján kilométerenként legfeljebb 30 forint nem számít bevételnek.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály azokat a munkáltatókat érinti, amelyek munkavállalói a lakóhelyüktől távol élve dolgoznak, és hetente vagy munkaidő-beosztásuk szerint ritkábban utaznak haza. A korlát emelésével a hosszabb, drágább útvonalakon a munkáltató kötelező térítése magasabb összegig terjedhet, ami a munkavállaló számára kedvező, a munkáltatónak többletköltséget jelenthet. Az Szja tv. 25. § (2) bekezdés a) pontja szerint a bérlettel vagy jeggyel elszámolt térítés legfeljebb a bérlet, illetve a jegy áráig nem számít bevételnek, így a munkavállalót e körben nem terheli adó. A 25. § (3) bekezdése szerint viszont a saját gépjármű használatáért kilométerenként 30 forintot meghaladóan fizetett térítés a munkavállaló munkaviszonyból származó jövedelme.

Teendők és határidők

A bérszámfejtésnek a 2025. évi hazautazási térítéseknél az 58 320 forintos havi korlátot kell alkalmaznia, és célszerű a belső költségtérítési szabályzatot is frissíteni. A munkáltatónak ellenőriznie kell, hogy a térítés alapjául szolgáló utazás megfelel-e a hazautazás rendeleti fogalmának, és a bérletet vagy jegyet az elszámoláshoz be kell kérnie. A munkavállalóknak a jegyeket és bérleteket meg kell őrizniük és a munkáltató által meghatározott rendben le kell adniuk, saját gépjármű használatakor pedig a munkáltató által kért adatokat kell rendelkezésre bocsátaniuk.

58 320 forint lehet idén a havi hazautazási költségtérítés

Közzétette a nemzetgazdasági miniszter a hazautazási költségtérítés 2025. évi felső határát: a munkáltató havonta legfeljebb 58 320 forintot térít meg, 2080 forinttal többet, mint tavaly.

Hazautazásnak az számít, ha a munkavállaló a munkahelyéről legfeljebb hetente egyszer – eltérő munkaidő-beosztásnál havonta legfeljebb négyszer – utazik haza a lakóhelyére és vissza. Ilyenkor a munkáltatónak a bérlet vagy a jegy árának legalább 86 százalékát meg kell térítenie, de legfeljebb a havi felső határig. Az összeg minden évben az előző évi átlagos áremelkedéssel nő, amely 2024-ben 3,7 százalék volt.

A jeggyel vagy bérlettel elszámolt térítés után a dolgozónak nem kell adót fizetnie. Aki saját autóval utazik haza, annak a munkáltató kilométerenként legfeljebb 30 forintot adhat adómentesen; az e fölötti rész már jövedelemnek számít.

A munkáltatóknak érdemes frissíteniük költségtérítési szabályzatukat, a dolgozóknak pedig megőrizniük és határidőben leadniuk a jegyeket, bérleteket, mert a térítés csak elszámolás ellenében jár. A felső határ a teljes hónapra vonatkozik, akárhányszor utazik haza a dolgozó a megengedett alkalmakon belül.

Harmadik országbeli munkavállalók: bruttó átlagkereset a bérkүszőb, nyitás a minősített kölcsönbeadóknak

2025. január 3.

Jogforrás és hatály

A Kormány az egyes foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 482/2024. (XII. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2024. évi 139. számában, 2024. december 31-én hirdette ki. A rendelet 1–3. §-a a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendeletet (a továbbiakban: R.) módosítja; 4–5. §-a a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendeletet érinti, erről külön jelentés készül. A 6. § szerint a rendelet a kihirdetését követő napon, 2025. január 1-jén lépett hatályba, átmeneti rendelkezést nem tartalmaz.

A szabályozás lényege

Az R. 2. § 13. pontja a korábbi, miniszter által meghatározott „országos átlagos személyi alaphér” helyett az „országos bruttó átlagkereset” fogalmát vezeti be: ez a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, a teljes munkaidőben alkalmazásban állók FEOR-kóddal megjelölt foglalkozások szerinti bruttó átlagkeresete. Ehhez igazodik az R. 6. § (2) bekezdés g) pontja és (3) bekezdése: a munkavállalási engedély iránti kérelem elutasítható, ha a foglalkoztató a tevékenységért az országos bruttó átlagkeresetnél lényegesen alacsonyabb alaphért – ideértve az illetményt és a díjazást – jelölt meg, vagyis az nem haladja meg annak nyolcvan százalékát. Ugyanezt a mércét alkalmazza az összevont kérelmezési eljárásban az R. 20. § (5) bekezdés d) pontja és (6) bekezdése, amikor a kormányhivatal mérlegelés alapján nem támogatja az összevont engedély kiadását. Az R. 20. § (1) bekezdés k) pontja továbbra is kizárja a támogatást, ha a foglalkoztatás munkaerő-kölcsönzést valósít meg, de új kivételt tesz: nem vonatkozik a tilalom a 226/2022. (VI. 28.) Korm. rendelet 1. §-a szerint nyilvántartásba vett minősített kölcsönbeadóra, ha az a regisztrációs és foglalkoztatási díjat megfizette.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás minden olyan munkáltatót érint, amely munkavállalási engedély vagy összevont engedély alapján kíván harmadik országbeli állampolgárt foglalkoztatni. A bérkүszőb ettől kezdve a KSH által foglalkozásonként közzétett bruttó átlagkeresethez igazodik, ezért az ajánlott alaphért FEOR-kódonként kell összevetni a KSH-adattal; a 80 százalék alatti bér az engedély elutasítását vagy a szakhatósági támogatás megtagadását eredményezheti. A minősített kölcsönbeadók számára a kivétel megnyitja a harmadik országbeli munkavállalók kölcsönzésének lehetőségét, a kölcsönvevő cégek pedig ezen a körön keresztül juthatnak ilyen munkaerőhöz. A nem minősített kölcsönbeadóknál a tilalom változatlan. A munkavállalók oldalán a szabály a hazai bérszínvonalhoz közelebb álló bér megajánlását ösztönzi.

Teendők és határidők

A szabályok a 2025. január 1-jétől benyújtott kérelmekre irányadók. A munkáltatóknak a munkaerőigényben és az előzetes megállapodásban szereplő alaphért a betöltendő munkakör FEOR-kódjához tartozó KSH-adat legalább 80 százalékánál magasabb összegben célszerű meghatározniuk. Harmadik országbeli munkavállalót kölcsönözni kívánó vállalkozásnak a minősített kölcsönbeadói nyilvántartásba vételt és a díjak megfizetését a kérelem előtt kell rendeznie; a nyilvántartásba vételt a Budapest Főváros Kormányhivatalánál kell kérni. A kölcsönvevőknek érdemes ellenőrizniük partnerük minősített státuszát.

Új bérmerce és kölcsönzési lehetőség a külföldi munkavállalóknál

Január 1-jétől a KSH által foglalkozásonként közzétett bruttó átlagkereset a mérce a harmadik országbeli munkavállalók bérénel, a minősített kölcsönbeadók pedig már kölcsönözhetnek is ilyen munkavállalókat.

A Kormány december 31-én kihirdetett rendelete szerint a nem uniós munkavállalók engedélyezésénél már nem a miniszter által meghatározott átlagos alapbér, hanem a KSH által foglalkozásonként közölt bruttó átlagkereset az összehasonlítás alapja. Ha a munkáltató által felajánlott alapbér nem haladja meg ennek 80 százalékát, a kormányhivatal elutasíthatja a munkavállalási engedélyt, illetve nem támogathatja az összevont engedély kiadását.

Fontos változás, hogy a harmadik országbeli munkavállalók kölcsönzése már nem kizárt minden esetben: a minősített kölcsönbeadóként nyilvántartott és a regisztrációs, valamint foglalkoztatási díjat megfizető vállalkozások esetében a kormányhivatal támogathatja az engedélyt. Más kölcsönbeadóknál a tilalom marad.

A külföldi munkaerőt tervező cégeknek érdemes a munkakör FEOR-kódja alapján ellenőrizniük a KSH-adatot, és ehhez igazítaniuk a munkaerőigényben és az előzetes megállapodásban szereplő bérajánlatot. A kölcsönzést igénybe vevő vállalkozások ellenőrizték, hogy partnerük szerepel-e a minősített kölcsönbeadók nyilvántartásában, és megfizette-e a díjakat, mert enélkül a kormányhivatal nem támogatja az engedélyt.

Munkaerőigény-bejelentés: elektronikus kötelezettség és mérlegelés a könnyített közvetítésnél

2025. január 6.

Jogforrás és hatály

Az egyes foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 482/2024. (XII. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2024. évi 139. számában, 2024. december 31-én hirdették ki; 6. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. január 1-jén lépett hatályba. A rendelet 4. §-a a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R2.) 9. § (1) bekezdését, 5. §-a az R2. 16/A. § (3b) bekezdését állapítja meg új szöveggel. A rendelet felhatalmazási alapja egyebek mellett a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 7. § (4) bekezdés b) pont bb) alpontja.

A szabályozás lényege

Az R2. 9. § (1) bekezdése szerint a digitális államról és a digitális szolgáltatások nyújtásának egyes szabályairól szóló törvény szerinti gazdálkodó szervezet foglalkoztató a munkaerőigényt elektronikus úton, az állami foglalkoztatási szerv erre létrehozott elektronikus felületén köteles bejelenteni. A szerv a nyilvántartásba vételről legkésőbb a beérkezést követő munkanapon elektronikus úton tájékoztatja a foglalkoztatót, és vele elektronikusan tart kapcsolatot; a korábbi szöveg még az elektronikus ügyintézésről szóló törvényre utalt. Az R2. 16/A. §-a szerinti könnyített közvetítési szolgáltatás a szezonális munkavállalási és a vendégmunkás-tartózkodási engedély iránti összevont eljárást előzi meg, és a járási hivatal legfeljebb hét nap alatt teljesíti. Az új (3b) bekezdés szerint a járási hivatal a térség munkaerőpiaci helyzetét mérlegelve megtagadhatja a munkaerőigény befogadását, ha a foglalkoztató az ellátandó tevékenységért az arra vonatkozó országos bruttó átlagkeresetnél alacsonyabb munkabért jelölt meg; lényegesen alacsonyabbnak a 80 százalékot meg nem haladó összeg minősül. A korábbi szabály az országos átlagos személyi alaphért vette alapul, és ilyen esetben a befogadás megtagadását kötelezővé tette.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az elektronikus bejelentési kötelezettség a gazdálkodó szervezetnek minősülő munkáltatókat terheli, akik az állami foglalkoztatási szervnél munkaerőigényt jelentenek be, például közvetítés, támogatás vagy harmadik országbeli munkavállaló alkalmazásának előkészítése érdekében. A könnyített közvetítést igénybe vevő, szezonális munkavállalót vagy vendégmunkást foglalkoztatni kívánó munkáltatóknál a bérszint megítélése a KSH-adathoz kötött bruttó átlagkeresethez igazodik, és a járási hivatal mérlegelési jogkört kapott: a döntésnél a térség munkaerőpiaci helyzete is szempont. Ez rugalmasabb elbírálást tesz lehetővé, ugyanakkor a 80 százalék alatti bérájánlat továbbra is kockázatot jelent a befogadásra. Az álláskereső szempontjából a szabály a közvetített állások bérszínvonalának megőrzését szolgálja.

Teendők és határidők

A szabályok 2025. január 1-jétől alkalmazandók. A gazdálkodó szervezeteknek a munkaerőigényt az állami foglalkoztatási szerv elektronikus felületén kell bejelenteniük, és a visszaigazolást a beérkezést követő munkanapon várhatják. Vendégmunkás vagy szezonális munkavállaló alkalmazása előtt a munkaerőigényben szereplő munkabért a munkakör FEOR-kódjához tartozó KSH bruttó átlagkereset legalább 80 százalékánál magasabban célszerű meghatározni. A könnyített közvetítés hétnapos határidejéhez igazodva a munkáltatóknak elő kell készíteniük a csoportos közvetítési tájékoztató megtartását.

Elektronikus munkaerőigény és rugalmasabb bérvizsgálat a járási hivataloknál

Január 1-jétől a gazdálkodó szervezetek csak elektronikusan jelenthetik be munkaerőigényüket, a vendégmunkások közvetítését megelőzően pedig a járási hivatal mérlegelheti, elfogadja-e a túl alacsony bérajánlatot.

A Kormány december 31-én módosította a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról szóló rendeletet. A gazdálkodó szervezetnek minősülő munkáltatók a munkaerőigényt az állami foglalkoztatási szerv elektronikus felületén kötelesek bejelenteni, a hivatal pedig a nyilvántartásba vételről a beérkezést követő munkanapon elektronikusan értesít.

Változik a vendégmunkások és a szezonális munkavállalók alkalmazását megelőző könnyített közvetítés szabálya is. A járási hivatal a térség munkaerőpiaci helyzetét mérlegelve megtagadhatja a munkaerőigény befogadását, ha a felajánlott bér nem haladja meg a KSH által az adott foglalkozásra közzétett bruttó átlagkereset 80 százalékát. Korábban az átlagos személyi alapbér volt a mérce, és a megtagadás kötelező volt.

A külföldi munkaerőt tervező cégeknek érdemes a bérajánlatot a foglalkozás KSH szerinti átlagkeresetéhez igazítaniuk, mert a túl alacsony bér a közvetítés, így a későbbi engedélyezés akadálya lehet. A könnyített közvetítés legfeljebb hét napig tart, ezalatt a munkáltatónak csoportos tájékoztatót kell tartania a hivatal által kiközvetített álláskeresőknek, és magyar nyelven is elérhetővé kell tennie írásbeli anyagait.

Vendégmunkások: a Fülöp-szigetek került fel a kiegészítő országlistára

2025. január 13.

Jogforrás és hatály

A külgazdasági és külügyminiszter a Hivatalos Értesítő 2025. évi 1. számában, 2025. január 9-én tette közzé a vendégmunkások Magyarországon történő foglalkoztatásáról szóló 450/2024. (XII. 23.) Korm. rendelet 1. § (2) bekezdése, valamint 2. § (2) bekezdése szerinti országok meghatározásáról szóló 2/2025. (I. 9.) KKM közleményt. A közlemény alapjául szolgáló 450/2024. Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2024. évi 135. számában hirdették ki; a rendelet a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 283. § (12) bekezdésének felhatalmazásán alapul, és 3. §-a szerint 2025. január 1-jén lépett hatályba.

A szabályozás lényege

A 450/2024. Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a Btátv. 28. § (3) bekezdése alapján foglalkoztatási célú tartózkodási engedéllyel, illetve a Btátv. 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján vendégmunkás-tartózkodási engedéllyel az 1. melléklet szerinti azon harmadik ország állampolgára foglalkoztatható, amellyel Magyarország vagy az Európai Unió visszafogadási megállapodást kötött; az 1. melléklet Georgiát és Örményországot tartalmazza. Az 1. § (2) bekezdés e feltételek hiányában is lehetővé teszi annak az országnak az állampolgárai foglalkoztatását, amely Magyarországon állandóan elismert szervezettel vagy irodával rendelkezik, amely vállalja, hogy a magyar vagy uniós beutazási és tartózkodási szabályok megsértése esetén állampolgára elhagyja az országot és hazatér. Ezeket az országokat a 2. § (2) bekezdése szerint a külpolitikáért felelős miniszter közleményben sorolja fel. A 2/2025. KKM közlemény egyetlen országot nevez meg: a Fülöp-szigeteki Köztársaságot. A rendelet 4. §-a szerint a 2024. december 31-én érvényes engedélyekkel és folyamatban lévő kérelmekkel kapcsolatos eljárásokban a korábbi, 180/2024. (VII. 8.) Korm. rendelet országlistáját kell alkalmazni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény a vendégmunkásokat vagy foglalkoztatási célú tartózkodási engedéllyel dolgozókat alkalmazó munkáltatók, a minősített kölcsönbeadók és a toborzással foglalkozó vállalkozások számára bír jelentőséggel. Új kérelem 2025. január 1-jétől Georgia és Örményország, valamint a közlemény alapján a Fülöp-szigetek állampolgárai esetében nyújtható be; más harmadik országokból e két engedélytípussal új munkavállaló nem toborozható. A fülöp-szigeteki munkavállalókat már foglalkoztató vagy tőlük érkező munkaerőt tervező cégek számára ez a toborzási csatorna megmaradt. A már engedéllyel rendelkező munkavállalók meghosszabbítási kérelmeinél a 4. § szerinti átmeneti szabályokat kell figyelembe venni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a toborzási terveiket a 450/2024. Korm. rendelet 1. melléklete és a 2/2025. KKM közlemény alapján kell felülvizsgálniuk, és ellenőrizniük, hogy a tervezett munkavállaló állampolgársága szerepel-e valamelyik listán. A Kormány a 2. § (1) bekezdése szerint az 1. melléklet szerinti országok körét szükség esetén felülvizsgálhatja, a közleményt pedig a miniszter módosíthatja, ezért a kérelem benyújtása előtt mindig a hatályos listát kell alapul venni. A 2024-ben kiadott engedélyek meghosszabbításánál a munkáltatóknak a 4. § (1)–(4) bekezdése szerinti átmeneti szabályokat kell alkalmazniuk.

A Fülöp-szigetéről továbbra is érkezhetnek vendégmunkások

Január 9-én megjelent a külügyminiszteri közlemény a vendégmunkások foglalkoztatásáról: Georgia és Örményország mellett egyedül a Fülöp-szigetek állampolgárai foglalkoztathatók új engedéllyel vendégmunkásként vagy foglalkoztatási célú tartózkodási engedéllyel Magyarországon.

Január 1-jétől új kormányrendelet szűkítette azon országok körét, amelyek állampolgárai vendégmunkás-tartózkodási vagy foglalkoztatási célú tartózkodási engedéllyel dolgozhatnak Magyarországon. A rendelet alapján olyan ország jöhet szóba, amellyel Magyarország vagy az Európai Unió visszafogadási megállapodást kötött; a rendelet mellékletében Georgia és Örményország szerepel.

A rendelet kiegészítő lehetőséget is ad: dolgozhatnak azok az állampolgárok is, akiknek az országa Magyarországon olyan államilag elismert irodát működtet, amely vállalja, hogy szabályszegés esetén a munkavállaló hazatér. Ezeket az országokat a külügyminiszter közleményben sorolja fel; a január 9-i közlemény egyetlen országot, a Fülöp-szigeteket nevezi meg.

A vendégmunkásokat alkalmazó cégeknek és a toborzó vállalkozásoknak érdemes toborzási terveiket a listához igazítaniuk, mert más harmadik országokból e két engedélytípussal új munkavállaló nem hozható. A Kormány a listát szükség esetén felülvizsgálhatja, ezért a kérelem előtt mindig a hatályos változatot kell ellenőrizni. A 2024-ben kiadott engedélyek meghosszabbításánál és a folyamatban lévő ügyekben átmeneti szabályok érvényesek, ezekben a korábbi országlistát kell alkalmazni.

Egyszerűsített foglalkoztatás: február 1-jétől 2200, illetve 4400 forint a napi közteher

2025. január 15.

Jogforrás és hatály

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal a Hivatalos Értesítő 2025. évi 2. számában, 2025. január 13-án közleményt tett közzé az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) szerint 2025. február 1-jét követően fizetendő napi közteher mértékéről, valamint a nyugellátás számítási alapjáról. A közzétételt az Efo. tv. 21. § (3) bekezdése írja elő 2025. január 20-i határidővel. Az új mértékeket a Magyarország 2025. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2024. évi LXXIV. törvény állapította meg; az Efo. tv. 21. § (1) bekezdése szerint a módosított 8. § (2) és 10. § (2) bekezdést a 2025. február 1-jét követően keletkezett egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyokra kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

Az Efo. tv. 8. § (2) bekezdése szerint a munkáltató által fizetendő napi közteher munkavállalónként a mezőgazdasági és turisztikai idénymunkánál a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér 0,75 százaléka (korábban 0,5 százalék), alkalmi munkánál 1,5 százaléka (korábban 1 százalék), filmipari statiszta alkalmi munkájánál változatlanul 3 százaléka, száz forintra kerekítve. A 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerinti 290 800 forintos minimálbérrel a közlemény szerint a napi közteher idénymunkánál 2200, alkalmi munkánál 4400, filmipari statisztánál 8700 forint. A 10. § (2) bekezdése szerinti napi nyugellátási számítási alap idénymunkánál a minimálbér 2,1 százaléka (6100 forint), alkalmi munkánál 4,2 százaléka (12 200 forint), filmipari statisztánál 2,8 százaléka (8100 forint); korábban az első két esetben 1,4, illetve 2,8 százalék volt. A 8. § (3) bekezdése szerint a közteher megfizetésével a munkáltatót nem terheli szociális hozzájárulási adó és rehabilitációs hozzájárulás, a munkavállalót pedig járulék- és adóelőleg-fizetési kötelezettség.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a mezőgazdasági és turisztikai idénymunkára, valamint alkalmi munkára egyszerűsített foglalkoztatást alkalmazó munkáltatókat, így különösen a mezőgazdasági termelőket, a vendéglátó- és szálláshely-szolgáltatókat érinti. A február 1-jét követően létesített jogviszonyoknál a napi közteher másfélszeresére nő, ami munkavállalónként és naponként idénymunkánál mintegy 700, alkalmi munkánál mintegy 1500 forintos többletköltséget jelent a korábbi mértékhez képest. A munkavállalók számára a magasabb közteher magasabb nyugellátási számítási alapot eredményez, vagyis az egyszerűsített foglalkoztatásban töltött napok a jövőbeni nyugdíj szempontjából nagyobb súllyal esnek latba. Az Efo. tv. 10. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresői ellátásra szerez jogosultságot.

Teendők és határidők

A január 31-ig létesített egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyokra a korábbi mértékek irányadók, a 2025. február 1-jét követően keletkezőkre az új közteher. A munkáltatóknak a bérszámfejtő és bevallási rendszereiket ehhez kell igazítaniuk. A jogviszonyt az Efo. tv. 11. §-a szerint a munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni az állami adóhatóságnak, a közterhet a 13. § (1) bekezdése szerint a tárgyhót követő hónap 12-éig kell bevallani és megfizetni. Az Efo. tv. 21. § (2) bekezdése szerint az idénymunkára vonatkozó 1. § (4) bekezdés szerinti 120 napos korlátot 2025-ben július 1-jétől kell figyelembe venni.

Februártól drágul az idegymunka és az alkalmi munka

A NAV közleménye szerint a február 1-jét követően létesített egyszerűsített foglalkoztatásnál idegymunkára 2200, alkalmi munkára 4400 forint lesz a napi közteher munkavállalónként, ami másfélszerese a korábbinak.

Az egyszerűsített foglalkoztatás közterhe a minimálbér százalékában van meghatározva, és a költségvetést megalapozó törvény ezt az arányt megemelte: idegymunkánál 0,5-ről 0,75, alkalmi munkánál 1-ről 1,5 százalékra. A 290 800 forintos minimálbérrel számolva ez napi 2200, illetve 4400 forintot jelent munkavállalónként, a filmipari statiszták után változatlanul 8700 forintot.

Az új mértéket a február 1-jét követően létesített jogviszonyokra kell alkalmazni, a januári foglalkoztatásra még a korábbi összegek érvényesek. A munkavállalók számára kedvező, hogy a magasabb közteherrel a nyugdíj számítási alapja is nő: idegymunkánál napi 6100, alkalmi munkánál 12 200 forintra.

A munkáltatóknak továbbra is a munka megkezdése előtt kell bejelenteniük a foglalkoztatást a NAV-nál, a közterhet pedig a következő hónap 12-éig kell bevallaniuk és megfizetniük. A közteher megfizetése kiváltja a szociális hozzájárulási adót és a rehabilitációs hozzájárulást, a munkavállaló bérét pedig nem terheli járulék és adóelőleg. A bérszámfejtő rendszereket érdemes már most átállítani, hogy a februári jogviszonyoknál az új összeg szerepeljen.

Kúria: kijavított engedély mellett jogszerűtlen a munkavégzési hely miatti munkaügyi bírság

2025. január 10.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.III.45.093/2024/8. számú, 2025. január 8-án kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Törvényszék 52.K.701.111/2024/7. számú ítéletét, amely megsemmisítette a Budapest Főváros Kormányhivatala foglalkoztatás-felügyeleti hatóságként hozott, 1 856 000 forint munkaügyi bírságot kiszabó határozatát. Az ügyben alkalmazott anyagi jogszabályok a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 7. § (1) bekezdése és a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet 3. § (1) és 14. § (5) bekezdése, eljárásjogi oldalon az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 90. § (1) bekezdése és a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 85. § (2) bekezdése.

A szabályozás lényege

A munkáltató burkoló munkakörben, változó munkavégzési helyen kívánta foglalkoztatni harmadik országbeli munkavállalóját, az idegenrendészeti hatóság tájékoztatója azonban egy konkrét címet jelölt meg munkavégzési helyként. A hatóság a 2023. augusztus 17-i ellenőrzéskor más, budapesti helyszínen találta a munkavállalót, ezért engedély nélküli foglalkoztatás miatt bírságolt; az indokolás [26] pontja szerint engedély nélküli foglalkoztatásnak minősül az is, ha a foglalkoztató a munkavállalót nem az engedélyben megjelölt munkahelyen foglalkoztatja. A bírságot követően az idegenrendészeti hatóság az Ákr. 90. §-a alapján kijavította a tájékoztatót „Magyarország területén változó” munkavégzési helyre. A Kúria szerint [28]–[29] a kijavító végzés nem állapít meg új tény, csak egy már eredetileg is fennálló tény helyesbít, ezért úgy kell tekinteni, mintha a kijavított tartalom már a határozatban is szerepelt volna. Az ítélet elvi tartalma [33] szerint nem sérti a Kp. 85. § (2) bekezdését, ha a bíróság a közigazgatási határozat jogszerűségét az alapjául szolgáló másik határozat utóbb kijavított tartalma alapján vizsgálja. A Kúria azt is rögzítette [30], hogy a hibás adat nem hozható okozati összefüggésbe a munkáltató magatartásával.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókat, különösen az építőipari, szerelő- és szolgáltató vállalkozásokat érinti, ahol a munkavégzés jellemzően több helyszínen folyik. Az ítélet megerősíti, hogy a tartózkodási engedélyben rögzített munkavégzési hely a foglalkoztatás jogszerűségének feltétele, és az attól eltérő helyen végzett munka bírságot vonhat maga után. Egyúttal azonban lehetőséget ad a védekezésre, ha az eltérés hatósági elírásból ered, és azt a kiadó hatóság kijavította. A bírságolt munkáltató a perben a kijavító végzésre hivatkozva eredményesen támadhatja a bírságot, a bírságolási kockázat ugyanakkor addig fennáll, amíg a hibás adat nincs kijavítva.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a tartózkodási engedély, illetve az arról szóló tájékoztató kézhezvételekor össze kell vetniük az abban szereplő munkavégzési helyet, munkakört és FEOR-kódot a munkaszerződéssel és a kérelem adataival. Eltérés esetén haladéktalanul kérniük kell az idegenrendészeti hatóságtól a kijavítást, és a munkavállalót addig az engedélyben szereplő helyen célszerű foglalkoztatni. Ha a bírság kiszabása után derül fény elírásra, a kijavító végzést a bírságot kiszabó határozattal szembeni közigazgatási perben bizonyítékként érdemes előterjeszteni; a keresetet a Kp. szerinti határidőben kell benyújtani.

Hatósági elírás miatt nem bírságozható a külföldi munkavállaló foglalkoztatója

A Kúria szerint ha az idegenrendészeti hatóság utólag kijavítja a tartózkodási engedélyben tévesen rögzített munkavégzési helyet, a munkáltatóra emiatt kiszabott munkaügyi bírság jogszerűtlen, mert a kijavítás visszahat.

Egy építőipari munkáltatót 1,86 millió forintba bírságolt a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság, mert harmadik országbeli burkolóját az engedélyben szereplő címtől eltérő budapesti helyszínen találta. A munkaszerződés és a kérelem változó munkahelyről szólt, az engedélyben azonban tévesen egy konkrét cím szerepelt; ezt az idegenrendészeti hatóság a bírság után kijavította.

A Kúria január 8-i ítélete szerint a kijavítás nem új tény, hanem az eredetileg is fennálló helyes adat rögzítése, ezért úgy kell tekinteni, mintha az engedély eleve változó munkahelyre szólt volna. A bírságot kiszabó határozat így jogszerűtlen volt.

Az ítélet ugyanakkor megerősíti, hogy az engedélyben rögzített munkavégzési helytől eltérő foglalkoztatás főszabályként engedély nélküli foglalkoztatásnak minősül, és bírságot von maga után. A munkáltatóknak ezért az engedély kézhezvételekor össze kell vetniük a munkavégzési helyet és a munkakört a munkaszerződéssel, és eltérés esetén azonnal kérniük kell a kijavítást; addig a munkavállalót az engedélyben szereplő helyen célszerű foglalkoztatni.

Munkavédelmi veszélyességi osztályok: január 1-jétől a TEÁOR'25 az irányadó

2025. január 3.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (Vhr.) módosításáról szóló 56/2024. (XII. 31.) NGM rendeletet a Magyar Közlöny 2024. évi 139. számában, 2024. december 31-én hirdette ki. A rendelet 4. §-a szerint 2025. január 1-jén lépett hatályba. Az 1. § a Vhr. 10. § (2) bekezdését állapítja meg újra, a 2. § a Vhr. 14. §-át új (5) bekezdéssel egészíti ki, a 3. § a Vhr. 2. számú mellékletét módosítja. Az 5. § szerint a rendelet a NACE Rev. 2 statisztikai osztályozási rendszert módosító (EU) 2023/137 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.

A szabályozás lényege

A Vhr. 2. számú melléklet 1. pontja szerint a munkáltatók munkavédelmi szempontú veszélyességi osztályba sorolása január 1-jétől a TEÁOR'08 helyett a TEÁOR'25 kódjai alapján történik. A melléklet táblázata a gazdasági tevékenységeket az új kódokhoz rendeli: az I. veszélyességi osztályban szerepel többek között az erdőgazdálkodás, a bányászat, a vegyi anyag és a gép gyártása, a lakó- és nem lakóépület építése (az új 41.0 kód alatt), a speciális szaképítés és a raktározás; a II. osztályban például az élelmiszergyártás, a humánegészségügyi ellátás és az építményüzemeltetés; a III. osztályban a kereskedelem, a vendéglátás, az információtechnológiai, pénzügyi és jogi szolgáltatás. A létszámkategóriák (1–9, 10–49, 50–500, 501–1000, 1000 fő felett), a munkavédelmi szakember foglalkoztatására előírt óraszámok és a kijelölt munkavállalóra vonatkozó 4. pont nem változtak. A Vhr. 10. § (2) bekezdésének új szövege szerint, ha a munkabaleset a tanulót vagy a képzésben részt vevő személyt a szakirányú oktatás keretében olyan tevékenység során vagy azzal összefüggésben éri, amikor nem állt a nevelési-oktatási vagy a szakképző intézmény felügyelete alatt, munkáltatón az őt foglalkoztatót kell érteni; a foglalkoztató a szakképző intézményt is köteles értesíteni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás valamennyi munkáltatót érinti, mert a melléklet 7. pontja szerint a besorolást a veszélyességi osztály vagy a létszámkategória változásakor módosítani, megfelelőségét évente felülvizsgálni és írásban dokumentálni kell, a 6. pont szerint pedig hatósági ellenőrzéskor a munkáltatónak kell bizonyítania a besorolás helyességét. Ahol a tevékenység új kódja más osztályba került, a munkavédelmi szakember foglalkoztatásának kötelező órászáma is módosulhat. A duális képzőhelyek számára a 10. § (2) bekezdése egyértelművé teszi a munkabaleset kivizsgálására és bejelentésére vonatkozó felelősséget; a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 79. § (1) bekezdése szerint a tanulót a munkavédelem szempontjából munkavállalónak kell tekinteni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű tevékenységük TEÁOR'25 szerinti kódját megállapítaniuk, ennek alapján felülvizsgálniuk veszélyességi besorolásukat, és a döntést írásban rögzíteniük. Ha az osztály változik, a munkavédelmi szakember szerződését a melléklet 3. pontja szerinti órászámhoz kell igazítani. A tanulókat foglalkoztató vállalkozásoknak érdemes a szakképző intézménnyel kötött megállapodásban rendezniük a munkabaleseti kötelezettségeket, mert a rendelet ettől való szerződéses eltérést is megenged. A munkavállalók és a tanulók számára új kötelezettség nem keletkezik.

Új kódok alapján kell besorolni a munkahelyeket munkavédelmi szempontból

Január 1-jétől a munkáltatók munkavédelmi veszélyességi osztályát a TEÁOR'25 kódjai alapján kell meghatározni. Ettől függ, kell-e, és ha igen, milyen képesítéssel és hány órában munkavédelmi szakembert foglalkoztatni.

A munkavédelmi szabályok szerint minden munkáltató a fő tevékenysége alapján három veszélyességi osztály egyikébe tartozik, és ehhez, valamint a létszámához igazodik a munkavédelmi szakember foglalkoztatásának kötelező óraszám. Az év végén kihirdetett miniszteri rendelet a besorolási táblázatot az új statisztikai osztályozáshoz, a TEÁOR'25-höz igazította. A létszámhatárok és az előírt óraszámok nem változtak, a tevékenységek egy része azonban új kód alá került.

Az érintett cégeknek érdemes megnézniük, milyen új kód alá tartozik a tevékenységük, és ennek alapján felülvizsgálniuk a besorolásukat. A felülvizsgálatot egyébként is évente el kell végezni és írásban rögzíteni, ellenőrzéskor pedig a munkáltatónak kell igazolnia a besorolás helyességét.

A rendelet a tanulók munkabalesetére vonatkozó szabályt is pontosította: ha a baleset a szakirányú oktatás során, az iskola felügyeletén kívül történik, a kivizsgálás és a bejelentés a tanulót foglalkoztató vállalkozás feladata, amely köteles az iskolát is értesíteni, és lehetővé tenni részvételét a kivizsgálásban.

Felnőttképzési programkövetelmények: rugalmasabb felülvizsgálat, hosszabb vizsgalehetőség törlés után

2025. január 6.

Jogforrás és hatály

A Kormány a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 11/2020. (II. 7.) Korm. rendelet és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet módosításáról szóló 492/2024. (XII. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2024. évi 139. számában, 2024. december 31-én hirdette ki. A rendelet a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény 28. § (2) bekezdés a) és i) pontjában, valamint a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény 123. § (2) bekezdés 3. pontjában kapott felhatalmazáson alapul. A 6. § szerint 2025. január 1-jén lépett hatályba, a 4. § f) pontja azonban a kihirdetését követő 16. napon.

A szabályozás lényege

A 11/2020. Korm. rendelet 20/A. § (1) bekezdése szerint a felnőttképzésért felelős miniszter a szakképzésért felelős miniszterrel együttműködésben minden év november utolsó napjáig felülvizsgálhatja a nyilvántartott programkövetelményeket; a korábbi szöveg kötelező éves felülvizsgálatot írt elő, és annak eredményeként csak a törlést ismerte. A felülvizsgálat a bemeneti feltételekre és a szakmai kompetenciákra terjedhet ki. Az (1a) bekezdés szerint a miniszter törli a programkövetelményt, ha szakmai kompetenciái valamely szakma kompetenciái közé beépültek. Az új (1b) bekezdés alapján a bemeneti feltételek felülvizsgálata nyomán a programkövetelmény módosítható; a felülvizsgálat programkövetelményenként vagy ágazatonként együttesen évente egyszer lehetséges, a miniszter a 20. § (2) és (3) bekezdésében szereplő szervezeteket szakértőként bevonhatja, a miniszter pedig az eljárás indítása előtt legalább harminc nappal tájékoztatást tesz közzé a felnőttképzés adatszolgáltatási rendszerében. A (2) bekezdés változatlanul előírja, hogy a törlés vagy módosítás előtti követelmények alapján folyamatban lévő képzéseket két éven belül be kell fejezni. A 12/2020. Korm. rendelet 292/H. § (1) bekezdése szerint a programkövetelmény szerinti képesítő vizsga a módosítást vagy törlést követő legfeljebb egy évig tehető le; a (2) bekezdés alapján a törléskor folyamatban lévő képzés résztvevői a képzés befejezésétől számított egy évig vizsgázhatnak.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a programkövetelményre épülő szakmai képzéseket szervező felnőttképzőket, a képesítő vizsgát szervező vizsgaközpontokat, a dolgozóik képzését finanszírozó munkáltatókat és a képzésben részt vevő magánszemélyeket érinti. A módosítási lehetőség miatt a programkövetelmények belépési feltételei évközben is változhatnak, ami a képzési programok és a toborzás átdolgozását teheti szükségessé. A képzésben részt vevők számára kedvező, hogy a törölt programkövetelmény szerinti képzést befejezők a képzés végétől számított egy évig még vizsgát tehetnek.

Teendők és határidők

A felnőttképzőknek célszerű figyelemmel kísérniük a felnőttképzés adatszolgáltatási rendszerében közzétett felülvizsgálati tájékoztatásokat, és a módosított bemeneti feltételekhez igazítaniuk képzési programjaikat és felnőttképzési szerződéseiket. Törlés vagy módosítás esetén a folyamatban lévő képzéseket két éven belül le kell zárni. A munkavállalóknak és a képzést finanszírozó munkáltatóknak érdemes a képzés megkezdése előtt tájékozódniuk a programkövetelmény státuszáról, és a vizsgát az egyéves határidőn belül letenni.

Változhatnak a felnőttképzési programkövetelmények belépési feltételei

Január 1-jétől a programkövetelmények éves felülvizsgálata nemcsak törléssel, hanem a belépési feltételek módosításával is zárulhat, a törölt követelmény szerinti képzés résztvevői pedig egy évig még vizsgázhatnak.

A programkövetelmény a szakképesítést nyújtó felnőttképzések alapja. A Kormány év végi rendelete szerint a felnőttképzésért felelős miniszter évente felülvizsgálhatja ezeket, és ha egy követelmény tartalma már beépült valamelyik szakmába, törli. Újdonság, hogy a belépési feltételek felülvizsgálata a követelmény módosításával is járhat; erről a minisztérium legalább harminc nappal korábban tájékoztatást ad a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerben.

A képzésben részt vevők számára fontos garancia, hogy a már elkezdett képzést két éven belül be lehet fejezni, a képesítő vizsgát pedig a módosítást vagy törlést követően legfeljebb egy évig lehet letenni. Ha a törléskor a képzés még folyik, az egy év a képzés befejezésétől számít.

A képzőknek érdemes figyelniük a felülvizsgálati közleményeket, a dolgozóikat beiskolázó munkáltatóknak pedig ellenőrizniük, hogy a választott képzés programkövetelménye nem áll-e törlés vagy módosítás előtt, és a vizsgára jelentkezést ne halasszák az egyéves határidő végére.

Klímagáz-képesítés: március 1-jétől új képzési, vizsga- és díjszabályok

2025. január 15.

Jogforrás és hatály

Az energiaügyi miniszter a klímagázokkal kapcsolatos tevékenységeket végzők képesítésére vonatkozó szabályokról szóló 1/2025. (I. 13.) EM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 2. számában, 2025. január 13-án hirdette ki. A rendelet a klímagázokról szóló 2024. évi LXXXVII. törvény 18. § (2) bekezdés b)–d) pontjában kapott felhatalmazáson alapul, és a klímagázokkal kapcsolatos tevékenységek végzésének feltételeiről szóló 458/2024. (XII. 30.) Korm. rendelet szerinti képesítési kategóriákra épül. A 33. § szerint 2025. március 1-jén lép hatályba; a 36. § hatályon kívül helyezi a 60/2016. (XII. 28.) NFM rendeletet.

A szabályozás lényege

A 4. § (1) bekezdése szerint a hatósági klímagáz képzési rendszer felkészítő képzésből, klímagáz képzésből, szakmai továbbképzésből, átképzésből és oktatói képzésből áll; a (2) bekezdés alapján az első három iskolarendszeren kívüli, térítésköteles hatósági képzés. Az 5. § (1) bekezdése szerint a képzéseket a Nemzeti Klímavédelmi Hatóság maga tartja, vagy képzési megállapodással képző szervezet bíz meg. A 12. § szerint a klímagáz képzés tanfolyamból és záróvizsgából áll; a 14. § (5) bekezdése alapján az e-klímagáz vizsga legalább 20 kérdésből áll, és 80 százaléktól minősül megfeleltnek. A 22. § (1) bekezdése szerint a képesítés a sikeres vizsga napjától 5 évig érvényes; a 17. § (2) bekezdése alapján a lejárát előtti évben vagy a lejárát évében teljesített továbbképzés 2 évvel meghosszabbítja az érvényességet, ennek hiányában a (3) bekezdés szerint a képesítés lejár, és csak új klímagáz képzéssel szerezhető meg ismét. A 26. § (2) és a 34. § (2) bekezdése szerint a korábbi, 517/2014/EU rendelet szerinti képesítéssel rendelkezőknek legkésőbb 2029. március 12-ig átképzésen kell részt venniük, ennek hiányában képesítésük megszűnik. Az 1. melléklet szerint a jelentkezési díj 10 000 forint, a H–I. képzés díja felkészítő tanfolyammal 240 000, anélkül 130 000 forint, a javítóvizsga 30 000 forint.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a hűtő-, klíma- és hőszivattyú-berendezéseket telepítő, szervizelő vállalkozásokat, a gépjármű-klímákkal foglalkozó műhelyeket, valamint szerelő és technikus munkavállalóikat érinti. A képzési és vizsgadíjak, a kötelező továbbképzések és átképzések munkaidő- és költségvonzattal járnak, amelyet jellemzően a munkáltató visel. A képző szervezeteknek a 25. § (6) bekezdése szerint évente legalább két átképzést kell tartaniuk.

Teendők és határidők

A 34. § (1) bekezdése szerint aki március 1-je előtt jelentkezett képzésre, annak a hatálybalépést követő 30 napon belül kell megfizetnie a képzési díjat; a határidő jogvesztő. A munkáltatóknak célszerű nyilvántartaniuk szakembereik képesítésének lejárati idejét, és ehhez igazodva ütemezniük a továbbképzést. A korábbi képesítéssel rendelkezőknek legkésőbb 2029. március 12-ig kell elvégezniük az átképzést; a 27. § (8) bekezdése szerint az átképzéssel szerzett képesítés a régi képesítés lejárátától számított két évig érvényes.

Új szabályok szerint szerezhető klímagáz-képesítés márciustól

Március 1-jétől új rendelet szabályozza a klímaberendezésekkel és hűtőgépekkel dolgozó szakemberek képzését, vizsgáját és képesítésük megújítását. A régi képesítéssel rendelkezőknek legkésőbb 2029. március 12-ig átképzésen kell részt venniük.

A klíma-, hűtő- és hőszivattyú-berendezések telepítéséhez, szervizeléséhez csak képesített szakember alkalmazható. Az energiaügyi miniszter rendelete szerint a képesítés tanfolyammal és záróvizsgával szerezhető meg, és öt évig érvényes. Az érvényesség továbbképzéssel két évvel meghosszabbítható, de csak ha a szakember a lejárat előtti évben vagy a lejárat évében vesz részt rajta.

A képzés díja kategóriánként eltér: a H–I. kategóriában felkészítő tanfolyammal 240 000, anélkül 130 000 forint, a jelentkezési díj 10 000 forint. Aki már a régi uniós szabályok szerint szerzett képesítést, annak legkésőbb 2029. március 12-ig átképzést kell végeznie, különben a képesítése megszűnik.

A márciusnál korábban jelentkezőknek a hatálybalépéstől számított 30 napon belül kell befizetniük a díjat. A szerelőket foglalkoztató cégeknek érdemes nyilvántartaniuk munkatársaik képesítési határidejét, és előre tervezniük a továbbképzéseket, mert lejárt képesítéssel a munka nem végezhető, és a képesítést újra meg kell szerezni.

Táppénz, CSED, GYED külföldi vonatkozással: rendezték az uniós adatcsere feladatait

2025. január 27.

Jogforrás és hatály

A Kormány az egyes családügyi és családtámogatási kormányrendeletek módosításáról szóló 1/2025. (I. 23.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 5. számában, 2025. január 23-án hirdette ki. A 2. alcím (9. §) a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 83. § (2) bekezdés k) pontjában, a 3. alcím a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 51. § a) pontjában kapott felhatalmazáson alapul. A 9. § az Ebtv. végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet új 49/C. §-sal egészíti ki, a 10–12. § a 223/1998. (XII. 30.) Korm. rendeletet módosítja. A 17. § (1) bekezdése szerint a rendelet – a 7. § g) és h) pontja kivételével – a kihirdetését követő napon, 2025. január 24-én lépett hatályba.

A szabályozás lényege

A 49/C. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló uniós rendeletek alkalmazásában pénzbeli betegségi ellátás a táppénz, pénzbeli anyasági és azzal egyenértékű apasági ellátás a csecsemőgondozási díj, munkahelyi balesettel és foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatos ellátás a baleseti táppénz, pénzbeli családi ellátás pedig a gyermekgondozási díj és az örökbefogadói díj. A (2) bekezdés szerint az adatcserét az ellátási adatok beszerzésénél és más tagállam felé történő igazolásánál a foglalkoztató székhelye szerinti kormányhivatal, más adatoknál – különösen a keresőképtelenség igazolásánál – a biztosított lakóhelye szerinti kormányhivatal, követelés érvényesítésénél a Központ, az elsődleges teherviselő tagállam tisztázásánál pedig az EGT-s kormányhivatal végzi. A (3) bekezdés alapján a kifizetőhely adatcsere szükségessége esetén a kormányhivatalt keresi meg; a (4) bekezdés szerint ha a gyermekgondozási vagy örökbefogadói díjnál kiderül, hogy a biztosított vagy családtagja más EGT-tagállamban lakik, biztosított vagy ott családi ellátást kér, az EGT-s kormányhivatalt kell megkeresni. Az (5) bekezdés szerint a kifizetőhely a kormányhivatal által kért adatokat 8 napon belül köteles megadni. A 10–11. § szerint több családtámogatási kérelemnél a közös iratot elég egy kérelemhez csatolni, a már bemutatott, változatlan adatot igazoló iratot pedig nem kell újra bemutatni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a külföldön is dolgozó vagy élő biztosítottakat, a határ menti ingázókat, a kiküldött munkavállalókat és családtagjaikat, valamint a társadalombiztosítási kifizetőhelyet működtető munkáltatókat érintik. A kifizetőhelyek számára új, határidős adatszolgáltatási kötelezettség keletkezik, amely a bérszámfejtési és társadalombiztosítási ügyintézés terhelését növelheti. A biztosítottak oldalán az egyértelmű hatásköri szabályok gyorsíthatják az ellátás megállapítását és a tagállamok közötti teherviselés tisztázását, a családtámogatási iratbenyújtás egyszerűsítése pedig csökkentheti az ügyfelek adminisztrációját.

Teendők és határidők

A kifizetőhelyet működtető munkáltatóknak a kormányhivatal megkeresésére 8 napon belül kell megadniuk a kért adatokat, ezért célszerű belső eljárásukat ehhez igazítaniuk. A munkavállalóknak a CSED, GYED vagy táppénz igénylésekor célszerű jelezniük, ha más EGT-tagállamban is dolgoznak, laknak vagy ellátást kapnak, illetve ha családtagjuk ott biztosított; családtámogatási kérelmeknél pedig élhetnek az iratok egyszeri csatolásának lehetőségével.

Külföldi szálú táppénz- és GYED-ügyek: világos hatásköri szabályok

Január 24-től kormányrendelet határozza meg, mely hivatal intézi az uniós adatcserét, ha a táppénz, a CSED vagy a GYED megállapításához másik uniós ország adataira van szükség.

Ha valaki több uniós országban dolgozik, vagy családja külföldön él, a magyar pénzbeli ellátások megállapításához gyakran kell adatot kérni vagy adni a másik tagállam hatóságának. Az új szabály kimondja, hogy az uniós koordinációs rendeletek szempontjából a táppénz betegségi, a csecsemőgondozási díj anyasági és apasági, a gyermekgondozási díj és az örökbefogadói díj pedig családi ellátásnak minősül.

Az ellátási adatok cseréjét jellemzően a munkáltató székhelye szerinti kormányhivatal végzi, a keresőképtelenség igazolását a lakóhely szerinti hivatal. Azt, hogy GYED esetén melyik ország fizet elsőként, külön kijelölt kormányhivatal tisztázza. A munkáltatói kifizetőhelyeknek a hivatal által kért adatokat nyolc napon belül kell megadniuk.

Egyszerűsödik a családtámogatási kérelmek benyújtása is: több kérelemnél a közös iratot elég egyszer csatolni, a korábban már bemutatott iratot pedig nem kell ismét benyújtani, ha a benne igazolt adat azóta nem változott.

Ítéletábra: a bérjegyzék nem igazolja a szabadság kiadását, nyilvántartás nélkül megváltás jár

2025. január 9.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.171/2024/7. számú, 2025. január 7-én kelt ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék ítéletét, amely egy vagyoni szolgálatot nyújtó munkáltatót arra kötelezte, hogy három volt munkavállalójának összesen 732 140 forint ki nem adott szabadság miatti járandóságot fizessen meg. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 122. § (1) bekezdése, 125. §-a és 134. § (1) bekezdés c) pontja, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 522. § (1) bekezdés a) és c) pontja. Az ítéletábra a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának 1/2022. jogegységi határozatára is támaszkodott.

A szabályozás lényege

A felperesek 2021. március 1-jétől 24/48 órás szolgálatban, havi bruttó 220 000, illetve 110 000 forint alapbérrel dolgoztak, munkaviszonyuk a munkáltató végelszámolása miatt 2022. január 31-én szűnt meg. A munkáltató a bérjegyzékeken több hónapra szabadságnapokat tüntetett fel, szabadság-nyilvántartást azonban nem vezetett, a szolgálati eseménynaplót a bíróság felhívására sem csatolta. Az ítéletábra szerint az Mt. 122. § (1) bekezdése alapján a szabadságot a munkáltató adja ki, és bérvitában a munkáltatónak kell bizonyítania a kiadást vagy a megváltás kifizetését. A bérjegyzék csupán tájékoztatás a munkabér kiszámításáról, nem minősül olyan objektív, naprakész és ellenőrizhető nyilvántartásnak, amely a szabadság kiadását igazolná, még akkor sem, ha a munkavállaló aláírta.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a vagyonvédelmi, a vendéglátó, az építőipari és más, folyamatos szolgálatot szervező munkáltatókat érinti, ahol a munkaidő és a pihenőidők elszámolása gyakran csak a bérjegyzéken jelenik meg. Ha a munkáltató nem vezet az Mt. 134. §-ának megfelelő szabadság-nyilvántartást, a perben a bizonyítatlanság következményét ő viseli, így a valójában kiadott napokért is fizetési kötelezettség terhelheti, kamattal és perköltséggel növelten. A végelszámolás vagy más megszűnési ok nem mentesít e kötelezettség alól. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a bérjegyzék aláírása önmagában nem jelenti a szabadság tényleges igénybevételének elismerését, és a ki nem adott szabadság ellenértéke a munkaviszony megszűnése után is érvényesíthető.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a szabadságot külön, napra pontos nyilvántartásban rögzíteni, és a kiadás időpontját az Mt. 122. § (4) bekezdése szerint legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni, a közlést pedig dokumentálni. A nyilvántartásnak meg kell felelnie az 1/2022. jogegységi határozatban rögzített objektivitás, megbízhatóság és naprakészség követelményének. Munkaviszony megszűnésekor az Mt. 125. §-a szerint az arányos, ki nem adott szabadságot meg kell váltani. A munkavállalóknak érdemes saját feljegyzést vezetniük a ténylegesen igénybe vett napokról, és a munkáltató iratainak bemutatását kérni. A szabadságmegváltás iránti igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el, így a megszűnés után is érvényesíthető.

Bérjegyzékre írt szabadság nem elég: nyilvántartás nélkül fizetni kell

A Fővárosi Ítéltábla januári ítélete szerint a munkáltató nem bizonyíthatja a bérjegyzékkel, hogy kiadta a szabadságot; szabályos nyilvántartás hiányában a ki nem adott napokat meg kell váltania.

Három vagyonőr azért perelte volt munkáltatóját, mert szabadságot ténylegesen soha nem kaptak, a bérjegyzékeiken mégis havonta szabadságnapok szerepeltek. A munkáltató arra hivatkozott, hogy a dolgozók aláírták a bérjegyzékeket, és nem tiltakoztak, szabadság-nyilvántartást azonban nem vezetett.

A bíróságok a munkavállalóknak adtak igazat. A szabadságot a munkáltató adja ki, ezért neki kell bizonyítania, hogy ez megtörtént. A bérjegyzék csak arról tájékoztat, miből állt össze a fizetés, nem helyettesíti a naprakész, ellenőrizhető nyilvántartást. A munkáltatónak így a ki nem adott szabadságot a munkaviszony megszűnése után pénzben kellett megfizetnie. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek, így a döntés jogerős.

A munkáltatóknak érdemes a szabadságot külön nyilvántartásban vezetni, a kiadást előre írásban közölni. A munkavállalóknak pedig célszerű feljegyezni, mikor voltak ténylegesen szabadságon, mert igényüket a munkaviszony megszűnése után is, három éven belül érvényesíthetik. A bizonyítás terhe tehát a munkáltatón van, nem a munkavállalón.

Ítéletábra: jogellenes a létszámleépítés, ha a felmondás napján már hirdetik az állást

2025. január 20.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.233/2024/6. számú, 2025. január 16-án kelt ítéletével helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.032/2024/17. számú ítéletét, amely a munkáltatót a jogellenes felmondás jogkövetkezményeként 295 000 forint, a felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése, 66. § (1)–(2) bekezdése, valamint 82. § (4) bekezdése. Az ítéletábra hivatkozott a BH2007.135. számon közzétett döntésre, a Kúria Mfv.II.10.474/2006/3. számú ítéletére és az MK 95. számú állásfoglalás III. pontjára. A felmondás a munkáltató működésével összefüggő okon alapult.

A szabályozás lényege

A felperes 2023 júniusától kivonuló járőrként dolgozott 24/48 órás beosztásban. A munkáltató 2024. január 5-én harmincnapos felmondási idővel, gazdasági veszteségre és létszámleépítésre hivatkozva felmondott neki, ugyanazon a napon azonban álláshirdetést tett közzé kivonuló járőr, vagyonőr munkakörre, és februártól új munkavállalót alkalmazott a felperes munkakörében és munkahelyén. Az ítéletábra szerint a végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes a felmondás, ha az érintett munkakörben új munkavállalót foglalkoztatnak, mert a megszüntetést megelőző és követő munkaerőmozgást az okszerűség körében értékelni kell. Nem volt jelentősége annak, hogy korábban más telephelyen valóban elbocsátottak dolgozókat. A perben először felhozott minőségi csere és új üzletág indítása utólagos, a felmondásban nem közölt indok, ezért nem vizsgálható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely gazdasági nehézségre hivatkozva szünteti meg munkaviszonyt, különösen a kis létszámú szolgáltató, vagyonvédelmi és kereskedelmi vállalkozásokat, ahol egy-egy munkakör betöltése folyamatosan szükséges. A bíróság nem vizsgálja a leépítés gazdasági célszerűségét, a valóság és az okszerűség azonban megdől, ha a munkavállaló munkájára továbbra is szükség van. A jogellenesség következménye az Mt. 82. §-a szerinti kártérítés vagy a munkavállaló választása szerint a felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg, továbbá költség. A munkavállalók számára az ítélet azt mutatja, hogy a felmondás után közzétett álláshirdetések és az utód felvétele érdemi bizonyítékok lehetnek.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a felmondás indokát az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint világosan, a valós okot megjelölve kell közölniük, mert azt a perben utólag nem bővíthetik, például minőségi cserére vagy profilváltásra. Ha a munkavállalót alkalmasabb személlyel kívánják felváltani, ezt kell indokként megjelölni, és bizonyítani kell. Létszámcsökkentésre alapított felmondás előtt célszerű ellenőrizni, hogy az érintett munkakörre rövid időn belül nem lesz-e szükség új felvételre. A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a felmondás közlésétől számított harminc napon belül nyújthatja be; érdemes a hirdetéseket és az utód alkalmazását igazoló adatokat megőrizni.

Létszámleépítés, közben álláshirdetés: így jogellenes a felmondás

A Fővárosi Ítéltábla januári ítélete szerint nem hivatkozhat létszámcsökkentésre az a munkáltató, amely a felmondás napján már hirdeti az elbocsátott dolgozó állását, és utódot vesz fel.

Egy biztonsági cég gazdasági veszteségre hivatkozva mondott fel egyik járőrének. Ugyanazon a napon azonban álláshirdetést tett közzé ugyanarra a munkakörre, és egy hónapon belül új munkatársat vett fel a helyére. A munkavállaló bírósághoz fordult. A felmondás indoka szerint a cég második éve veszteséges volt.

A bíróságok szerint a felmondás indoka nem volt valós és okszerű: ha a munkára továbbra is szükség van, és a helyére mást alkalmaznak, létszámcsökkentésről nem beszélhetünk, akkor sem, ha a cég más telephelyen ténylegesen csökkentette a létszámot. A munkáltató a perben arra is hivatkozott, hogy alkalmasabb munkavállalót talált, ezt azonban a felmondásban nem írta, így utólag nem lehetett figyelembe venni. A munkáltatónak a felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget kellett fizetnie.

A munkáltatóknak a felmondásban a valódi okot kell megjelölniük. A munkavállalók harminc napon belül fordulhatnak bírósághoz, és érdemes megőrizniük az utólagos álláshirdetéseket.

Ítéletábra: a 96 órán belül elrendelt helyettesítés rendkívüli munkaidő, bérpótlék jár

2025. január 23.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.059/2024/5. számú, 2025. január 21-én kelt ítéletével helybenhagyta a Debreceni Törvényszék 11.M.70.162/2023/20. számú ítéletének fellebbezett rendelkezését, amely a munkáltatót 74 366 forint pótlék és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az ügy közalkalmazotti jogviszonyban álló pedagógust érintett, akire a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 2. § (3) bekezdése alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) munkaidő-szabályai irányadók. Az alkalmazott rendelkezések az Mt. 97. § (5) bekezdése, 107. § a) pontja, 134. § (1) bekezdés a) pontja, valamint 143. § (1) bekezdése és (2) bekezdés a) pontja.

A szabályozás lényege

A munkáltató 2020 októbere és 2023 májusa között összesen 80 órában úgy rendelt el eseti helyettesítést, hogy az elrendelésre a feladat időpontját megelőző 96 órán belül került sor, és a fellebbezés csak az óraösszevonás címén elszámolt órákat vitatta. Az Mt. 97. § (5) bekezdése szerint a közölt munkaidő-beosztás csak előre nem látható körülmény esetén, legalább kilencvenhat órával korábban módosítható. Az ítéletábra szerint ha a munkáltató e határidőn belül változtat a beosztáson, az így teljesített munka az Mt. 107. § a) pontja szerint a beosztástól eltérő, vagyis rendkívüli munkaidő, amelyért az Mt. 143. § (2) bekezdése alapján ötven százalék pótlék jár. Ez akkor is irányadó, ha a munkavállaló a saját órája idejében, egyidejűleg egy másik csoportot is tanít, mert ez is a beosztás megváltoztatása.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Bár az ügy egy köznevelési intézményben született, a 96 órás szabály minden munkáltatóra vonatkozik, amely munkaidő-beosztást közöl, így különösen a kereskedelemben, az egészségügyben, a szállítmányozásban és a vendéglátásban, ahol gyakori a rövid határidejű helyettesítés. Az ítélet szerint a munkáltató felel azért, hogy a nyilvántartásból az elrendelés és a tudomásszerzés időpontja is megállapítható legyen; a hiányos nyilvántartás kockázata őt terheli. Egy-egy elmaradt pótlék összege csekély, évekre visszamenően és több munkavállaló esetében azonban jelentős lehet. Az ügyben a munkavállaló a pótlék elmaradása miatt rendkívüli lemondással szüntette meg jogviszonyát, és első fokon végkielégítést és felmentési időre járó távolléti díjat is megítéltek, amely részt a munkáltató nem fellebbezte meg.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, százhatvannyolc órával korábban írásban kell közölniük, módosítani pedig csak előre nem látható körülmény esetén, legkésőbb kilencvenhat órával a munkakezdés előtt lehet. Ha a helyettesítés ennél később válik szükségessé, azt rendkívüli munkaidőként kell elrendelni, nyilvántartani és ötven százalék pótlékkal elszámolni. A nyilvántartásban célszerű rögzíteni az elrendelés időpontját is. Az Mt. 109. § (1) bekezdése szerint naptári évenként főszabályként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A munkavállalók az elmaradt pótlékot az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három éven belül követelhetik, ezért érdemes a beosztásváltozások közlésének időpontját megőrizni.

Rövid határidejű beosztásmódosítás: túlórapótlék jár érte

A Debreceni Ítélőtábla januári ítélete szerint ha a munkáltató a munkakezdés előtti 96 órán belül változtat a beosztáson, az így végzett munka rendkívüli munkaidő, amelyért ötvenszázalékos pótlék jár.

Egy pedagógust évekig rendszeresen alig néhány órával, illetve nappal korábban jelöltek ki kollégái helyettesítésére. A munkáltató a pótlékot csak részben fizette meg, a saját óra idejében egyszerre két csoport tanítását pedig nem tekintette többletmunkának. A dolgozó végül emiatt meg is szüntette jogviszonyát.

A bíróság szerint a munka törvénykönyve egyértelmű: a közölt beosztás csak előre nem látható ok miatt és legalább 96 órával korábban módosítható. Ha a változtatás később történik, a munka a beosztástól eltérő, vagyis rendkívüli munkaidőnek minősül, és ötven százalék pótlék jár érte. Ez akkor is igaz, ha a munkavállaló ugyanabban az időben dolgozik, csak más vagy több feladatot kap.

A szabály minden munkáltatóra vonatkozik. Érdemes a beosztás módosításának időpontját is nyilvántartani, és a rövid határidejű helyettesítést pótlékkal elszámolni. A munkavállalók az elmaradt pótlékot három éven belül követelhetik. A pótlék elmaradása súlyosabb következménnyel is járhat: az ügyben a munkavállaló ezért távozott, és végkielégítést is kapott.

Ítéletábra: a többszöri bérkésedelem és a megalázó bánásmód megalapozza a munkavállalói azonnali felmondást

2025. január 24.

Jogforrás és hatály

A Győri Ítéletábra Mf.V.30.057/2024/11. számú, 2025. január 21-én kelt ítéletével helybenhagyta a Tatabányai Törvényszék 52.M.70.111/2023/56. számú ítéletét, amely a munkáltatót 239 184 forint elmaradt munkabér, valamint a munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondására tekintettel 869 620 forint felmondási időre járó távolléti díj és késedelmi kamataik megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 42. § (2) bekezdés b) pontja, 64. § (1) bekezdés c) pontja és (2) bekezdése, 78. § (1)–(3) bekezdése és 157. § (1) bekezdése, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 522. § (1) bekezdés c) pontja.

A szabályozás lényege

A felperes 2022 júliusától fogászati asszisztensként dolgozott egy egyéni vállalkozó fogorvosnál; a munkaszerződés szerint a bért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kellett megfizetni. A júliusi bért augusztus 12-én, az októberit november 11-én utalták, a bérjegyzékek ellentmondásosak voltak, novemberre bért nem fizettek. A munkavállaló november 11-én felmondott, majd miután a munkáltató november 15-én a rendelőben kiabálva megalázta, november 16-án azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyt. A bíróságok szerint a munkabér határidőben történő megfizetése lényeges kötelezettség, amelynek elmulasztása akkor is megalapozhatja az azonnali hatályú felmondást, ha a késedelem rövid, és a felmondási idő alatt is élni lehet e joggal. A bérfizetés megtörténtét a munkáltatónak kellett bizonyítania, ami nem sikerült.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a kis létszámú, egyéni vállalkozóként vagy kisvállalkozásként működő munkáltatókat érinti, ahol a bérfizetés gyakran nem rendszerezett, a bérjegyzék és a tényleges utalás eltérhet. Egy-két napos késedelem is olyan kötelezettségszegés lehet, amely miatt a munkavállaló azonnal távozhat, a munkáltató pedig a 78. § (3) bekezdése alapján a munkáltatói felmondás szabályai szerinti járandóságokkal tartozik. A munkahelyi agresszív, megfélemlítő fellépés az együttműködési kötelezettség megszegéseként önálló felmondási okot jelenthet. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a bankszámlakivonatok és a tanúvallomások érdemi bizonyítékok, és a felmondási idő letöltése nem kötelező, ha a munkáltató időközben súlyosan megszegi kötelezettségeit.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkabért az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetniük, az elszámolásról pedig az Mt. 155. § (2)–(3) bekezdése szerint ellenőrizhető, egyértelmű írásbeli tájékoztatást kell adniuk. Az utalások közleményét pontosan kell megadni, mert a bíróság azt is bizonyítékként értékeli. A vezetőknek kerülniük kell a megalázó, fenyegető kommunikációt. A munkavállaló az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül gyakorolhatja, az ezzel kapcsolatos igénye pedig az Mt. 287. § (2) bekezdés b) pontja szerint az elévülési időn belül érvényesíthető. Érdemes a késedelmes utalásokat és a sérelmes eseteket dokumentálni.

Késik a fizetés, kiabál a főnök: azonnal lehet távozni

A Győri Ítéltábla januári ítélete szerint a munkabér ismételt késedelmes kifizetése és a megalázó bánásmód miatt a munkavállaló jogszerűen mondhat fel azonnali hatállyal, a munkáltatónak pedig fizetnie kell.

Egy fogászati asszisztens bérét a munkáltató többször a határidő után utalta, novemberre pedig nem is fizetett. A munkavállaló először rendes felmondást közölt, majd miután munkáltatója a rendelőben kiabálva megalázta, másnap azonnali hatállyal távozott.

A bíróságok szerint a bér határidőben történő kifizetése a munkáltató egyik legfontosabb kötelezettsége, ezért néhány napos késés is megalapozhatja az azonnali hatályú felmondást. A munkáltatónak kellett volna bizonyítania, hogy időben fizetett, ez nem sikerült. A munkavállalónak így a ki nem fizetett bér mellett a felmondási időre járó távolléti díj is járt. A munkáltató az ellentmondásos bérjegyzékeket sem tudta megmagyarázni.

A munkáltatóknak érdemes a bért legkésőbb a következő hónap tizedikéig utalni, és világos bérjegyzéket adni. A munkavállalók a sérelemről való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül élhetnek az azonnali felmondással; érdemes megőrizni a bankszámlakivonatokat. A bizonyítási teher bérvitában a munkáltatón van.

Ítéletábra: kötetlen munkarendben nem jár túlóradíj, ismételt hibák felmondást alapoznak meg

2025. január 27.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.222/2024/7. számú, 2025. január 23-án kelt ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.729/2023/29. számú ítéletét, amely elutasította egy üzletkötő munkavállaló keresetét a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránt. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52. § (1) bekezdés b) és c) pontja, 64. § (2) bekezdése, 66. §-a, valamint 96. § (2)–(3) bekezdése. Az ítéletábra hivatkozott az EBH2016.M.27. és az EBH2018.M.18. számú elvi határozatra, továbbá az MK 95. számú állásfoglalásra. A per tárgyát a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei képezték.

A szabályozás lényege

A felperes kávégépek értékesítőjeként, kötetlen munkarendben dolgozott, a munkáltató értekezletein azonban köteles volt megjelenni. A munkáltató 2023. április 25-én és augusztus 14-én írásban figyelmeztette a hiányos adatlapok, szerződések és határidő-mulasztások miatt, majd szeptember 11-én felmondott. Az ítéletábra szerint a második figyelmeztetésben már értékelt magatartások a kétszeres értékelés tilalma miatt önállóan nem alapozhatták meg a felmondást, a figyelmeztetések után is folytatódó hiányos munkavégzés és az értekezletekről való rendszeres késés azonban önmagában is jogszerű indok volt; több indok közül egy bizonyított is elegendő. A 106 óra túlmunkára alapított igényt elutasították, mert kötetlen munkarendben az Mt. 96. § (3) bekezdése szerint a rendkívüli munkaidő szabályai nem alkalmazandók, és elrendelés sem történt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés az értékesítőket, területi képviselőket és más, nagyfokú önállósággal dolgozó munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókat érinti. A kötetlen munkarend írásbeli átengedése a munkáltatót mentesíti a munkaidő-beosztás és a rendes, illetve rendkívüli munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól, de nem jelenti, hogy a munkavállaló korlátlanul terhelhető; a bíróság a kiadott feladatok mennyiségét és az utasításokat is vizsgálja. A GPS-adatok önmagukban nem igazolják a munkáltató érdekében végzett többletmunkát. A felmondás jogszerűsége szempontjából a dokumentált, a munkavállalóval közölt figyelmeztetések és e-mailek döntő bizonyítékok, ugyanakkor ugyanaz a magatartás nem szankcionálható kétszer. A munkavállalóknak a fix időpontú kötelezettségek, például értekezletek, kötetlen munkarendben is számon kérhetők. A munkavállaló végül perköltséget is fizetett.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a kötetlen munkarendet az Mt. 96. § (2) bekezdése szerint írásban kell átengedniük, és célszerű rögzíteni, mely feladatokat kell meghatározott időpontban teljesíteni. A munkaterhet úgy kell kialakítani, hogy az a törvényes munkaidőben elvégezhető legyen, a hétvégi munka tilalmát pedig érdemes írásban közölni. Figyelmeztetés kiadása után ugyanarra a magatartásra csak akkor lehet felmondást alapítani, ha azt követően újabb kötelezettségszegés történik; a felmondásban ezeket konkrétan meg kell jelölni. A munkavállalóknak, ha a feladatok mennyisége a munkaidőben nem teljesíthető, ezt célszerű írásban jelezniük. A munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igényt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül lehet bíróság előtt érvényesíteni.

Kötetlen munkarend: nincs túlóradíj, de a határidőket tartani kell

A Fővárosi Ítélőtábla januári ítélete szerint kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló nem követelhet rendkívüli munkavégzésért járó díjat, a figyelmeztetések után is ismétlődő hibák pedig megalapozzák a felmondást.

Egy kávégépeket értékesítő üzletkötő maga osztotta be munkaidejét, de köteles volt pontosan leadni a szerződéses iratokat, és részt venni az értekezleteken. Két írásbeli figyelmeztetés után is hiányosan dolgozott és rendszeresen késett, ezért a munkáltató felmondott. Ő a felmondást támadta, és egy hónapra 106 óra túlórárt is követelt.

A bíróságok elutasították a keresetet. A kötetlen munkarendben a rendkívüli munkaidő szabályai nem alkalmazandók, túlmunkát nem rendeltek el, a GPS-adatok pedig nem igazolták a többletmunkát. A már figyelmeztetéssel szankcionált esetekre nem lehetett felmondást alapozni, a később is folytatódó hibák azonban elegendő okot adtak.

A munkáltatóknak érdemes írásban rögzíteni a kötetlen munkarendet és a kötött időpontú feladatokat. A munkavállalók, ha a feladatok nem férnek bele a munkaidőbe, ezt írásban jelezzék. Fontos, hogy ugyanazért a hibáért csak egyszer lehet szankciót alkalmazni, a felmondásban pedig konkrétan meg kell jelölni az újabb mulasztásokat.

Kúria: elhúzódo foglalkoztatás-felügyeleti eljárásban nem szabható ki munkaügyi bírság

2025. január 30.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.VII.45.045/2024/4. számú, 2025. január 28-án kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Törvényszék 113.K.703.361/2023/10. számú ítéletét, amely megsemmisítette a Budapest Főváros Kormányhivatalának egy pékséget üzemeltető munkáltatóval szemben 8 614 980 forint munkaügyi bírságot kiszabó határozatát. Az ítélet ellen perorvoslatnak nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 50. § (2) bekezdés c) pontja, 101. § (1) bekezdés a) pontja, 103. § (4) bekezdése és 104. § (3) bekezdés a) pontja, valamint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet 10. §-a. A határozat háromtétéles elvi tartalmat rögzít. A per tárgya munkaügyi bírsággal kapcsolatos határozat felülvizsgálata volt.

A szabályozás lényege

A hatóság 2023. január 10-én helyszíni ellenőrzést tartott, és 2023. január 16-án határozattal megtiltotta két, munkavállalási engedéllyel nem rendelkező harmadik országbeli munkavállaló további foglalkoztatását. Ezt követően tovább „ellenőrzött”, a hatósági eljárás megindításáról csak június 27-én értesítette a munkáltatót, a bírságot pedig augusztus 16-án szabta ki. A Kúria szerint ha a hatóság az ellenőrzés során megállapított jogsértés miatt érdemi határozatot hoz, a hatósági eljárás legkésőbb ekkor megindul, és az ugyanazon eljárásban megállapított jogsértések további jogkövetkezményeire nem lehet eltérő kezdőnap. Az ügyintézési határidő értesítés hiányában nyolc, egyébként hatvan nap; ha a hatóság ennek kétszeresét túllépi, az Ákr. 103. § (4) bekezdése alapján a jogsértés megállapításán túl bírságot nem alkalmazhat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés alá kerülő munkáltatót érint, különösen azokat, amelyek harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztatnak, vagy amelyeknél bejelentési, illetve munkaszerződési hiányosságot tárnak fel. Az engedély nélküli foglalkoztatás miatti munkaügyi bírság munkavállalónként a minimálbér többszöröse lehet, így a határidő-túllépésre alapított védekezés jelentős összegű szankciót háríthat el. A Kúria ugyanakkor elhatárolta ügyét a Kfv.III.45.053/2024/6. számú döntéstől, amelyben a hatósági ellenőrzés határidejének túllépése nem zárta ki a bírságot; a kimenetel tehát a konkrét eljárási lépéseken múlik. A jogsértés tényének megállapítása és a foglalkoztatás megtiltása a határidő túllépése esetén is megmarad, ez tehát nem mentesít az engedélyezési kötelezettség alól.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés minden iratát, így a jegyzőkönyvet, a foglalkoztatást megtiltó határozatot és az eljárás megindításáról szóló értesítést dátum szerint nyilvántartaniuk, mert a bírság jogszerűsége az eljárási határidők számításán múlhat. Bírságot kiszabó határozat esetén a közigazgatási per megindítására a határozatban megjelölt jogorvoslati határidő irányadó, ezt célszerű jogi képviselővel áttekinteni. Mindez nem helyettesíti a megelőzést: harmadik országbeli állampolgár csak érvényes, munkavállalásra jogosító engedély birtokában foglalkoztatható, és a foglalkoztatást az adóhatóságnál a munkavégzés megkezdése előtt be kell jelenteni. A munkáltatóknak ezért a felvétel előtt ellenőrizniük kell az engedélyeket és azok érvényességét. Ha a hatóság érdemi határozatot hoz, az eljárás megindításától számított határidőket a munkáltatónak is figyelnie kell.

Ha késik a hatóság, elmaradhat a munkaügyi bírság

A Kúria januári ítélete szerint ha a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság az ügyintézési határidő kétszeresénél később dönt, a jogsértést megállapíthatja, de munkaügyi bírságot már nem szabhat ki.

Egy pékség két külföldi munkavállalót engedély nélkül foglalkoztatott. A hatóság a helyszíni ellenőrzés után néhány nappal megtiltotta további foglalkoztatásukat, a munkaügyi bírságot azonban csak hét hónappal később szabta ki, arra hivatkozva, hogy addig csupán ellenőrzés folyt.

A Kúria ezt nem fogadta el. Ha a hatóság a jogsértés miatt már érdemi határozatot hozott, a hatósági eljárás legkésőbb ekkor elindult, és az ugyanazon ügyben alkalmazott további szankciókra is ettől kell számítani a határidőt. Mivel a hatóság az ügyintézési határidő kétszeresét is túllépte, a több mint 8,6 millió forintos bírságot jogszerűen nem szabhatta ki. A hatóság utólagos tényfeltárása nem hosszabbította meg a határidőt.

A döntés nem jelenti, hogy az engedély nélküli foglalkoztatás következmény nélkül maradna: a jogsértést megállapíthatják, a foglalkoztatást megtilthatják. A munkáltatóknak érdemes az ellenőrzés iratait dátum szerint megőrizni, és a felvétel előtt ellenőrizni az engedélyeket.

EUB: hamis A1 igazolás esetén is kötelező a tagállami intézmények közötti egyeztetés

2025. január 27.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (hetedik tanács) 2025. január 23-án ítéletet hozott a C-421/23. sz., EX elleni büntetőeljárás ügyben, a liège-i fellebbviteli bíróság (Belgium) előzetes döntéshozatal iránti kérelmére, főtanácsnoki indítvány nélkül. Az ítélet a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendeletet, különösen annak 76. cikk (6) bekezdését értelmezi, összefüggésben a végrehajtási 987/2009/EK rendelet 5. és 19. cikkével. Az alapügyben egy portugál vállalkozó 2012 és 2017 között 650 portugál munkavállalót küldött ki belgiumi építkezésekre olyan, A1 igazolás formáját öltő dokumentumokkal, amelyeket a portugál intézmény nem állított ki, ugyanakkor a munkavállalók után társadalombiztosítási járulékot szedett be.

A szabályozás lényege

A Bíróság szerint a 883/2004 rendelet akkor is alkalmazandó, ha a fogadó tagállam bírósága a büntetőeljárásban megállapítja, hogy a dokumentumok hamisak, mert a rendelet személyi hatálya nem függ A1 igazolás meglététől (29–31. pont). A rendelet 76. cikk (6) bekezdése szerinti párbeszédre alapuló és békéltető eljárás kötelező előfeltétele annak, hogy a fogadó tagállam bírósága csalást állapítson meg (63. pont). Az eljárásnak nemcsak a dokumentumok hitelességére, hanem az alkalmazandó szociális biztonsági jogszabályok meghatározására is ki kell terjednie, ha a kiállítónak feltüntetett intézmény járulékot szedett be (48–49. és 53. pont). Ha az intézmény megerősíti, hogy a dokumentumokat nem bocsátotta ki, azok nem minősülnek A1 igazolásnak és a fogadó tagállam szerveit nem kötik (46–47. pont). A Bíróság az ítélkezési gyakorlatára emlékeztetve rögzítette, hogy a kiállított A1 igazolás a fogadó tagállam intézményeit és bíróságait is köti, amíg vissza nem vonják vagy érvénytelenné nem nyilvánítják (37. pont). Az eljárás megindításához nem kell különleges alakosság (54–57. pont). A harmadik kérdést a Bíróság hipotetikusnak, ezért elfogadhatatlannak tekintette (68. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden olyan munkáltatót érint, amely munkavállalókat küld ki más tagállamba, így a külföldön szolgáltatást nyújtó magyar építőipari, szállítási és munkaerő-kölcsönző vállalkozásokat is, valamint a kiküldött munkavállalókat. Megerősíti, hogy a kiállított A1 igazolás jogbiztonságot nyújt, a fogadó tagállam azonban a kiállító intézménnyel együttműködve fellép a hamis vagy megalapozatlan igazolásokkal szemben. Csalás megállapítása esetén a munkavállalókra a munkavégzés helye szerinti tagállam jogszabályai alkalmazandók, ami járulékfizetési és büntetőjogi következményekkel járhat. A munkavállalók szempontjából az egyetlen tagállam jogszabályainak alkalmazására vonatkozó elv azt biztosítja, hogy biztosítási jogviszonyuk ne kerüljön bizonytalanságba, és a kiküldetés ideje alatt is egyértelmű legyen, melyik ország ellátásaira jogosultak.

Teendők és határidők

Új határidő nem keletkezett. A kiküldő munkáltatóknak célszerű minden kiküldetés előtt a székhely szerinti illetékes intézménytől A1 igazolást kérniük, és ellenőrizniük a 883/2004 rendelet 12. cikk (1) bekezdése szerinti feltételeket. A kiküldött munkavállalóknak érdemes az igazolás másolatát megőrizniük, kétség esetén a kiállító intézménynél ellenőrizniük a valódiságát. A fogadó tagállam hatósági megkeresése esetén a munkáltatónak célszerű együttműködnie a két ország intézményei közötti egyeztetés során.

Hamis A1 igazolás: a csalást is egyeztetéssel kell megállapítani

Az uniós bíróság január 23-i ítélete szerint a kiküldött munkavállalók hamis A1 igazolása miatti csalást csak a két tagállam társadalombiztosítási intézményeinek egyeztetése után lehet megállapítani.

Az ügyben egy portugál vállalkozó hat év alatt 650 munkavállalót küldött ki belgiumi építkezésekre olyan igazolásokkal, amelyeket a portugál hatóság nem állított ki. A belga bíróság a vállalkozót csalás miatt elítélte, a fellebbviteli bíróság azonban azt kérdezte, kell-e ilyenkor is egyeztetni a portugál intézménnyel.

A Bíróság igennel válaszolt: az uniós koordinációs szabályok hamis igazolás esetén is alkalmazandók, és a párbeszéden alapuló eljárás kötelező. Ha a kiállítónak feltüntetett intézmény megerősíti, hogy az igazolást nem ő adta ki, a dokumentum nem köti a fogadó országot. Ha viszont járulékot szedett be, az alkalmazandó ország jogszabályairól is meg kell állapodni.

A kiküldő munkáltatóknak érdemes minden kiküldetés előtt szabályosan beszerezniük az A1 igazolást, és ellenőrizniük a kiküldetés feltételeit. A munkavállalók őrizték meg igazolásukat, kétség esetén pedig kérjenek megerősítést a kiállító társadalombiztosítási intézménytől, mert ettől függ, melyik országban biztosítottak.

Versenyképességi iránytű: készségek uniója, minőségi munkahelyek ütemterve és egyszerűsítés

2025. január 31.

Jogforrás és hatály

Az Európai Bizottság 2025. január 29-én elfogadta a Bizottság közleményét az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának „Versenyképességi iránytű az EU számára” címmel, COM(2025) 30 final számon. A közlemény nem jogszabály, közvetlen kötelezettséget nem keletkeztet, hanem a Bizottság következő éveinek kezdeményezéseit jelöli ki, köztük a foglalkoztatást és a munkaerőpiacot érintő kiemelt intézkedéseket, ütemezéssel. A tervezett jogalkotási javaslatokat az uniós jogalkotási eljárás keretében kell majd elfogadni, tartalmuk ezért ma még nem ismert. A közlemény a versenyképesség alapjának az embereket tekinti, és kimondja, hogy az európai szociális jogok pillérére épülő hatékony szociálpolitika a versenyképes Európa kialakításának központi eleme.

A szabályozás lényege

A közlemény 2.4. pontja a készségfejlesztés és a minőségi munkahelyek előmozdítását a társadalmi méltányosság biztosítása mellett horizontális eszköznek tekinti. Rögzíti, hogy a foglalkoztatási ráta rekordszintre, 75,3 százalékra emelkedett, a munkanélküliség történelmi mélypontra, 6,1 százalékra csökkent, de a készséghiány és a munkaerőhiány tartósan fennáll, a csökkenő munkaképes korú népesség miatt pedig növelni kell a munkaerőpiaci részvételt, a meglévő munkaerő továbbképzése és átképzése pedig a munkahelyek közötti átmenet feltétele. A Bizottság megfizethető lakhatási tervet is előterjeszt. A kiemelt intézkedések között szerepel a készségek uniója 2025 első negyedévére, a minőségi munkahelyek ütemterve, amelyet a Bizottság a szociális partnerek bevonásával 2025 negyedik negyedévére készít elő, valamint a készségek hordozhatóságáról szóló kezdeményezés 2026-ra, amely a mobilitás esetén megszerzett készségek elismerését szolgálja. A közlemény a harmadik országbeli képzett munkaerő bevonását is említi, a jövőbeli uniós tehetségbázisra utalva. Az egyszerűsítés terén a cél az adatszolgáltatási terhek legalább 25 százalékos, a kkv-k esetében legalább 35 százalékos csökkentése, az első egyszerűsítési csomagot és a kis közepes piaci tőkeértékű vállalatok új fogalmát 2025. február 26-ára ütemezték.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény a munkáltatókat és a munkavállalókat a bejelentett kezdeményezéseken keresztül érinti. A készségek uniója és a készségek hordozhatósága a felnőttképzést, a továbbképzést és a más tagállamban szerzett képesítések elismerését érintheti, ami a munkaerőhiánnyal küzdő vállalkozásoknak és a mobil munkavállalóknak egyaránt fontos. A minőségi munkahelyek ütemterve a munkafeltételek uniós kereteit alakíthatja. Az adminisztratív terhek csökkentése a kkv-k számára jelenthet költségmegtakarítást, a munkaerő-piaci részvétel növelése pedig a nők, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a fogyatékossgal élők foglalkoztatását érintő intézkedéseket vetíti előre, amelyek a munkaerő-utánpótlásban is szerepet kaphatnak.

Teendők és határidők

Közvetlen teendő nem keletkezett. A munkáltatóknak és érdekképviselőiknek érdemes figyelemmel kísérniük a 2025 első negyedévére ígért készségek unióját és a február végére ütemezett egyszerűsítési csomagot, a minőségi munkahelyek ütemtervéről szóló egyeztetésekben pedig a szociális partnereken keresztül véleményt nyilváníthatnak. A munkavállalóknak a képzési lehetőségek alakulását célszerű követniük.

Versenyképességi iránytű: képzés és minőségi munkahelyek kerülnek fókuszba

Az Európai Bizottság január 29-én bemutatta versenyképességi iránytűjét, amely a készségfejlesztést, a minőségi munkahelyeket és a vállalkozások adminisztratív terheinek érdemi csökkentését is kiemelt célként kezeli.

A dokumentum szerint az uniós foglalkoztatás rekordszinten áll, a munkanélküliség történelmi mélyponton van, a vállalkozások mégis egyre nehezebben találhatnak megfelelő képzettségű munkaerőt. Ezért a Bizottság még az első negyedévben bemutatja a készségek unióját, 2026-ra pedig a készségek hordozhatóságát segítő kezdeményezést ígér, hogy a más tagállamban szerzett tudást könnyebb legyen elismertetni. A cél a meglévő munkavállalók továbbképzése és átképzése, valamint a munkaerőpiaci részvétel bővítése.

Az év végére a szociális partnerekkel közösen minőségi munkahelyek ütemterve készül. A kis- és középvállalkozások adatszolgáltatási terheit legalább 35 százalékkal csökkentenék, az első egyszerűsítési csomag február végén várható. A Bizottság megfizethető lakhatási tervet is ígér.

Az iránytű nem jogszabály, ma senkinek nem keletkeztet kötelezettséget. A munkáltatóknak és a munkavállalóknak azonban érdemes követniük a bejelentett javaslatokat, mert ezek alakítják a képzés, a munkafeltételek és az adminisztráció jövőbeli uniós szabályait.

Németország: anyasági védelmi idő vetélés után – elfogadta a Bundestag a módosítást

2025. január 31.

Jogforrás és hatály

A német Szövetségi Gyűlés (Bundestag) 2025. január 30-án egyhangúlag elfogadta az anyavédelmi törvény kiigazításáról szóló törvényt (Mutterschutzanpassungsgesetz). A javaslatot a CDU/CSU frakció nyújtotta be 2024. december 17-én a 20/14231. számú nyomtatványban, a Család-, Idősügyi, Nő- és Ifjúságpolitikai Bizottság 2025. január 29-én, a 20/14783. számú nyomtatványban változatlan elfogadását javasolta. A törvény az anyavédelmi törvényt (Mutterschutzgesetz, MuSchG), a társadalombiztosítási törvénykönyv V. könyvét (SGB V), az anyavédelmi és szülői szabadságról szóló rendeletet, valamint a katonanők anyavédelmi rendeletét módosítja. Az 5. cikk szerint a törvény 2025. június 1-jén lép hatályba, kihirdetéséhez a szövetségi törvényhozási eljárás lezárása szükséges.

A szabályozás lényege

A MuSchG új 3. § (5) bekezdése szerint a munkáltató vetélés esetén nem foglalkoztathatja a nőt a 13. terhességi héttől bekövetkezett vetélést követő két hét, a 17. héttől bekövetkezett vetélést követő hat hét, a 20. héttől bekövetkezett vetélést követő nyolc hét leteltéig. A foglalkoztatási tilalom nem áll fenn, ha a nő kifejezetten nyilatkozik arról, hogy kész dolgozni; nyilatkozatát a jövőre nézve bármikor visszavonhatja. A szabály célja, hogy az érintett nők ne kelljen keresőképtelenségi igazolást beszereznie a távolléthez. Az új 2. § (6) bekezdés kimondja, hogy szülésnek az élveszületés és a halvaszületés minősül, a 3. § (2) bekezdés kiegészítése pedig a halvaszületés esetén irányadó védelmi idő hosszát pontosítja. Az SGB V 24i. § (3) bekezdése szerint az anyasági pénzbeli ellátás (Mutterschaftsgeld) a MuSchG 3. §-a szerinti védelmi idő tartamára jár, így a vetélés utáni védelmi időre is. A bizottsági jelentés szerint a munkáltató a foglalkoztatási tilalom idejére az U2 kiegyenlítő eljárásban a kifizetett anyavédelmi juttatások 100 százalékos megtérítésére jogosult.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály minden Németországban foglalkoztató munkáltatót érint, így a magyar vállalkozások németországi leányvállalatait és telephelyeit, valamint a Németországban dolgozó magyar munkavállalókat. A munkáltatóknak a védelmi idő alatt a távollét miatti helyettesítést kell megszervezniük, a pénzügyi terhet azonban a kiegyenlítő eljárás ellensúlyozza. A munkavállalók számára a jövedelem biztosított, és a távollét nem kötődik betegséghez, így nem jelenik meg keresőképtelenségként. A munkáltatónak a védelmi idővel összefüggő adatokat bizalmasan kell kezelnie, és fel kell készülnie arra, hogy a munkavállaló a tilalom ellenére dolgozni kíván, majd később visszavonja nyilatkozatát. A bizonyíthatóság érdekében a munkáltatónak célszerű a munkavállaló munkavégzési szándékáról szóló nyilatkozatát és annak esetleges visszavonását írásban rögzítenie, a védelmi idő hossza ugyanis a terhesség hetétől függ.

Teendők és határidők

A németországi munkáltatóknak 2025. június 1-jéig célszerű felkészülniük: frissíteniük kell a belső szabályzatokat és a bérszámfejtési folyamatokat, valamint a munkavállalói nyilatkozat kezelésének rendjét. A munkavállalóknak érdemes tudniuk, hogy a munkába állás vetélés után saját döntésükön múlik, és nyilatkozatuk visszavonható. A törvény a szövetségi törvényhozási eljárás lezárása és kihirdetése után válik alkalmazhatóvá, ezért a Bundesrat további eljárását is érdemes figyelemmel kísérni.

Németország: anyasági védelem jár a vetélés után is

A német parlament január 30-án egyhangúlag megszavazta, hogy a 13. terhességi hét után vetélést elszenvedő nők június 1-jétől két-nyolc hét anyasági védelmi időre legyenek jogosultak.

A védelmi idő a 13. héttől két, a 17. héttől hat, a 20. héttől nyolc hét. Ez alatt a munkáltató főszabályként nem foglalkoztathatja a munkavállalót, aki azonban kifejezetten nyilatkozhat, hogy dolgozni kíván, és ezt később vissza is vonhatja. Így nem kell orvosi igazolást kérnie ahhoz, hogy otthon maradhasson, és erre az időre anyasági pénzbeli ellátást kap.

A munkáltatók a kifizetett juttatásokat a kiegyenlítő eljárásban teljes egészében visszaigényelhetik, a helyettesítésről azonban nekik kell gondoskodniuk. A törvény hatálybalépéséhez még a szövetségi törvényhozási eljárás lezárása és a kihirdetés szükséges.

A németországi telephellyel rendelkező magyar cégeknek érdemes júniusig átnézniük belső szabályait és bérszámfejtésüket. A Németországban dolgozó magyar nőknek pedig jó tudni, hogy ilyen veszteség után a munkába való visszatérésről maguk dönthetnek, és ezt a döntésüket később meg is változtathatják.

Menetíró készülék: december 31-től 56 napra kell visszamenőleg igazolni a vezetési adatokat

2025. január 2.

Jogforrás és hatály

Az Európai Parlament és a Tanács 2020. július 15-i (EU) 2020/1054 rendelete az 561/2006/EK rendeletet a maximális napi és heti vezetési időre, a minimum szünetekre, valamint a napi és heti pihenőidőre vonatkozó minimumkövetelmények tekintetében, a 165/2014/EU rendeletet pedig a menetíró készülékkel történő helymeghatározás tekintetében módosította. A rendelet 3. cikke szerint a rendelet a kihirdetését követő huszadik napon lépett hatályba, de az 1. cikk 15. pontját és a 2. cikk 12. pontját 2024. december 31-től kell alkalmazni. E két rendelkezés a 28 napos ellenőrzési időszakot 56 napra emeli. A rendelet minden tagállamban közvetlenül alkalmazandó, külön nemzeti átültetést nem igényel.

A szabályozás lényege

A 165/2014/EU rendelet 36. cikk (1) bekezdésének módosított i. és iii. pontja szerint analóg menetíró készülékkel felszerelt jármű vezetője az ellenőrző tisztviselő kérésére köteles bemutatni az adott napon és az azt megelőző 56 napban használt adatrögzítő lapokat, a járművezetői kártyát, ha van, valamint az ugyanezen időszakban készített kézi bejegyzéseket és kinyomtatott lapokat. A 36. cikk (2) bekezdésének módosított ii. pontja szerint digitális menetíró készülék esetén a járművezetői kártya mellett az adott napon és az azt megelőző 56 napban készített kézi bejegyzéseket és kinyomtatott lapokat kell bemutatni. Az 561/2006/EK rendelet 16. cikk (3) bekezdés a) pontja szerint a menetíró készülékkel fel nem szerelt járművek munkaidő-beosztásának legalább az ellenőrzés napját és az azt megelőző 56 napot felölelő időszak adatait kell tartalmaznia, egy hónapot meg nem haladó időközönként frissítve. A korábbi szabály mindkét esetben 28 napot írt elő. Az ellenőrző tisztviselő a menetíró adatainak elemzésével vizsgálhatja a vezetési és pihenőidők betartását, a 36. cikk (3) bekezdése szerint.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás minden közúti áru- és személyszállítással foglalkozó vállalkozást érint, amelynek járműveire az 561/2006/EK rendelet vonatkozik, így a nemzetközi fuvarozásban részt vevő magyar fuvarozókat is, valamint a hivatásos gépjárművezetőket. A járművezetőknek a korábbinál kétszer hosszabb időszak dokumentumait kell magukkal vinniük, a munkáltatóknak pedig gondoskodniuk kell arról, hogy a szükséges adatrögzítő lapok és kinyomtatott lapok rendelkezésre álljanak. Hiányos dokumentáció esetén a tagállami szankciók alkalmazhatók a vállalkozással szemben, amelyeknek a 19. cikk (1) bekezdése szerint hatékonynak, arányosnak és visszatartónak kell lenniük. A hosszabb visszatekintési időszak a hatóságok számára a heti pihenőidők és a több hétre kiterjedő vezetési idők betartásának ellenőrzését könnyíti, ezért a munkaidő-beosztás tervezésénél a fuvarozóknak a szabálysértés kockázatát a korábbinál hosszabb időtávon kell kezelniük. A rendelet preambuluma szerint a cél a járművezetők munkafeltételeinek és a közlekedésbiztonságnak a javítása.

Teendők és határidők

A kötelezettség 2024. december 31-től alkalmazandó. A fuvarozóknak felül kell vizsgálniuk belső utasításait, és biztosítaniuk kell, hogy a járművezetőknél az 56 napos időszak dokumentumai rendelkezésre álljanak. A járművezetőknek az analóg adatrögzítő lapokat és a kézi bejegyzéseket a hosszabb időszakra kell megőrizniük és magukkal vinniük, a digitális készülékkel közlekedő járművezetőknek pedig a kártyát és a kinyomtatott lapokat kell rendben tartaniuk.

Hivatásos sofőrök: 28 helyett 56 nap adatait kell bemutatni ellenőrzéskor

2024. december 31-től a közúti ellenőrzés során a hivatásos a gépjárművezetőknek a menetíró készülék adatait és a kapcsolódó dokumentumokat 56 napra visszamenőleg kell bemutatniuk.

A 2020-ban elfogadott uniós szabály 2024. december 31-től alkalmazandó, és a korábbi 28 napos időszakot duplájára emeli. Analóg menetíró esetén az adatrögzítő lapokat, a kézi bejegyzéseket és a kinyomtatott lapokat, digitális készüléknél a járművezetői kártyát és a kézi bejegyzéseket, kinyomtatott lapokat kell az ellenőrzés napjára és az azt megelőző 56 napra felmutatni.

A változás a nemzetközi és a belföldi fuvarozásban egyaránt érinti a járművezetőket és munkáltatóikat. A hiányos dokumentáció a vállalkozás számára szankciót vonhat maga után, a hosszabb időszak pedig lehetővé teszi, hogy az ellenőrök több hét vezetési és pihenőidejét is áttekintsék.

A fuvarozóknak érdemes most frissíteniük belső utasításaikat, és ellenőrizniük, hogy a sofőrök mindenhol megfelelő dokumentumokkal indulnak útnak. A járművezetők gondosan őrizték meg a lapokat és a bejegyzéseket a hosszabb időszakra.

ILO-jelentés: lassuló foglalkoztatásbővülés, tartós munkaerőhiány és 402 millió munkahelyhiány

2025. január 20.

Jogforrás és hatály

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 2025. január 16-án közzétette „World Employment and Social Outlook: Trends 2025” (A foglalkoztatás és a társadalom helyzete a világban: 2025. évi trendek) című éves jelentését. A jelentés nem jogforrás, sem az ILO tagállamaira, sem a munkáltatókra nézve nem keletkeztet kötelezettséget, hanem a nemzetközi munkaerőpiac helyzetét és várható alakulását értékeli, és szakpolitikai ajánlásokat fogalmaz meg. Magyarország az ILO tagja, így a jelentés megállapításai a hazai foglalkoztatáspolitikai és a munkáltatói döntések szempontjából is irányadó háttérinformációt jelentenek. A jelentés szerint a világgazdaság növekedése 2024-ben 3,2 százalék volt, és 2025-re hasonló ütem várható, középtávon fokozatos lassulással.

A szabályozás lényege

A jelentés szerint a globális munkanélküliségi ráta 2024-ben a 2023. évihez hasonlóan 5 százalékon maradt (XI. o.). A foglalkoztatás növekedése a 2022. évi 2,4 százalékról 2024-re 1,3 százalékra lassult, és 2026-ra 1,1 százalékra csökkenhet, miközben a munkanélküliség várhatóan nem változik érdemben (10. és 17. o.). A munkahelyhiány (jobs gap) 2024-ben mintegy 402,4 millió fő volt (XIII. o.). A szélsőséges dolgozói szegénység 240 millió munkavállalót, a globális munkaerő 7 százalékát érinti (XIII. o.). A sem nem tanuló, sem nem dolgozó fiatalok aránya 20,4 százalék, a fiatal nők körében 28,2, a fiatal férfiaknál 13,1 százalék (7. o.); az ILO közleménye szerint a fiatalok munkanélküliségi rátája 12,6 százalék. A jelentés szerint a bérnövekedés nem pótolta teljesen a járvány idején elszenvedett keresetvesztéseket (XII. o.), a munkaerőhiány enyhült, de nem szűnt meg (2. o.), az európai országokban a munkaerő megtartása (labour hoarding) továbbra is jelentős (XI. o.), a fejlett gazdaságokban pedig az idősebbek növekvő munkaerőpiaci részvétele ellensúlyozta a munkaképes korú népesség öregedését (XII. o.).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A megállapítások a munkaerőhiánnyal küzdő és a munkaerőt nehéz piaci helyzetben is megtartó európai, így magyar munkáltatókat közvetlenül érintik, mert a toborzás és a bérezés tervezésénél a lassuló foglalkoztatásbővüléssel és a demográfiai változásokkal kell számolniuk. A munkavállalók szempontjából a reálbérek csak egyes fejlett gazdaságokban nőttek, a fiatalok és a nők munkaerőpiaci hátránya pedig fennmaradt. A jelentés szerint a munkaerőpiaci részvétel a magas jövedelmű országokban, főként az idősebbek és a nők körében nőtt, ami a munkáltatóknak az életkor-barát munkaszervezés, a rugalmas munkavégzés és a családi kötelezettségekkel összeegyeztethető foglalkoztatás jelentőségére hívhatja fel a figyelmet. A megújuló energia ágazatában a munkahelyek száma világszerte 16,2 millióra nőtt, ami a zöld átállással összefüggő szakképzettségek iránti keresletet mutatja.

Teendők és határidők

A jelentés határidőt nem állapít meg. Az ILO a termelékenység növelése érdekében a készségfejlesztésbe, az oktatásba és az infrastruktúrába való befektetést, valamint a szociális védelem kiterjesztését ajánlja. A munkáltatóknak érdemes a továbbképzést és az idősebb munkavállalók megtartását munkaerő-tervezésükbe beépíteniük, a munkavállalóknak pedig a képzési lehetőségekkel élniük, különösen a pályakezdő fiataloknak és a munkaerőpiacra visszatérő nőknek.

ILO: lassul a foglalkoztatás bővülése, a munkaerőhiány nem tűnt el

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet január 16-i jelentése szerint a világ munkanélkülisége 5 százalékon stagnál, a foglalkoztatás bővülése azonban lassul, a munkaerőhiány pedig Európában is érezhető marad.

A foglalkoztatás növekedése a 2022-es 2,4 százalékról tavaly 1,3 százalékra mérséklődött, és tovább lassulhat. A világon több mint 400 millió embernek nincs munkája, pedig dolgozna, a fiatal nők több mint negyede pedig sem nem tanul, sem nem dolgozik. A bérek sok helyen még nem hozták be a járvány alatti lemaradást, a reálbérek csak néhány fejlett gazdaságban emelkedtek.

Az európai cégek a nehezebb időkben is igyekeznek megtartani dolgozóikat, a fejlett országokban pedig az idősebbek egyre nagyobb arányú munkavállalása ellensúlyozza a népesség öregedését. A munkaerőhiány enyhült ugyan, de nem szűnt meg, így a toborzás továbbra is kihívás marad.

Az ILO a készségfejlesztésbe és az oktatásba való befektetést, valamint erősebb szociális védelmet javasol. A munkáltatóknak érdemes a továbbképzésre és az idősebb munkatársak megtartására építeniük, a munkavállalóknak pedig élniük a képzési lehetőségekkel.