

Kollektív munkaügyi vita egy autóipari beszállítónál: egyeztetés a sztrájk előtt

2025. február 12.

Jogforrás és hatály

A kollektív munkaügyi vita rendezésének kereteit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) XXIV. fejezete (291–293. §), a vita esetleges sztrájkba fordulásának feltételeit pedig a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) határozza meg; egyik jogszabály sem módosult. Aktualitását az adja, hogy a sajtó 2025. február 10-i beszámolója szerint a Lear Munkavállalók Szakszervezete kollektív munkaügyi vitát jelentett be a Lear Corporation Hungary Kft. győri telephelyén, mert a 2025. évi bérfejlesztésről nem sikerült megállapodni. A szakszervezet minden munkavállalónak január 1-jéig visszamenőleg hatszázalékos alapbéremelést és március 31-ig kétszázezer forintos egyszeri kifizetést követel.

A szabályozás lényege

Az Mt. 291. § (1) bekezdése szerint a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot alakíthat, amely a (2) bekezdés alapján azonos számban delegált tagokból és független elnökből áll. Az elnök a 292. § (1) bekezdése szerint folyamatosan konzultál a tagokkal, és az egyeztetés eredményét írásban összefoglalja; a bizottság indokolt költségei a munkáltatót terhelik [(2) bek.]. A bizottság határozata csak akkor kötelező, ha a felek előzetesen írásban alávetik magukat döntésének (293. § (1) bek.), és az eljárás alatt egyik fél sem tanúsíthat a megállapodást megghiúsító magatartást [(3) bek.]. Az Sztv. 2. § (1) bekezdése alapján sztrájk akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdésben megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy a kezdeményezőnek fel nem róható ok miatt nem jött létre; a (3) bekezdés szerint az egyeztetés ideje alatt egy alkalommal, legfeljebb kétórás sztrájk tartható. Jogellenes a sztrájk a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében annak hatálya alatt [3. § (1) bek. d) pont].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden olyan munkáltatót érintenek, ahol szakszervezet vagy üzemi tanács működik, különösen a feldolgozóiparban, ahol az éves bértárgyalások ilyenkor zárulnak. A sajtó szerint a szakszervezet a gyors megoldást keresi, de kompromisszum hiányában rövid időn belül sztrájk következhet; a munkáltató álláspontját a beszámoló nem közölte. Egy elhúzódó vita vagy munkabeszüntetés a beszállítói láncban a megrendelő gyártók termelését is érintheti, ezért a gyors rendezés mindkét félnek gazdasági érdeke. A munkavállalók számára lényeges, hogy a sztrájkban való részvétel önkéntes [Sztv. 1. § (2) bek.], a kiesett munkaidőre azonban eltérő megállapodás hiányában díjazás nem jár [6. § (3) bek.].

Teendők és határidők

A munkáltatónak a vita bejelentése után célszerű haladéktalanul kezdeményeznie az egyeztetést, mert az Sztv. 2. § (1) bekezdése szerinti hétnapos határidő az egyeztető eljárás megtartásától fut, és az egyeztetés megghiúsulása a sztrájkot kezdeményező javára szól. A feleknek érdemes írásban rögzíteniük, alávetik-e magukat a bizottság döntésének. A munkavállalóknak a részvétel előtt tájékozódniuk kell a sztrájk jogszerűségéről, mert csak a jogszerű sztrájk élvez védelmet. A jogszerűség vitatása esetén bármelyik fél a munkaügyi perben eljáró bírósághoz fordulhat.

Bérvita egy győri beszállítónál: mi a teendő a sztrájk előtt?

Kollektív munkaügyi vitát jelentett be a szakszervezet egy győri autóipari beszállítónál a bérfejlesztés miatt. A sztrájkig azonban kötelező lépések vezetnek, amelyeket mindkét félnek ismernie kell.

A szakszervezet hatszázalékos, visszamenőleges alapbéremelést és kétszázezer forintos egyszeri juttatást követel. A törvény szerint sztrájk csak akkor kezdeményezhető, ha a munkáltatóval folytatott egyeztetés hét napon belül nem hozott eredményt, vagy a munkáltató miatt el sem indult. Az egyeztetés alatt egyszer legfeljebb kétórás figyelmeztető sztrájk tartható.

A vita rendezésére a felek egyeztető bizottságot hozhatnak létre azonos számú taggal és független elnökkel. A bizottság döntése csak akkor kötelező, ha ebben előre írásban megállapodtak; költségeit a munkáltató viseli. A bizottság eljárása alatt egyik fél sem tehet olyan lépést, amely a megállapodást megghiúsítaná.

A munkáltatóknak érdemes gyorsan tárgyalóasztalhoz ülniük, mert az elhúzódó egyeztetés a sztrájk felé terel. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy a részvétel önkéntes, a jogszerű sztrájk miatt hátrány nem érheti őket, a kiesett időre azonban főszabályként munkabér nem jár. Vitás esetben a sztrájk jogszerűségéről a bíróság gyorsított eljárásban dönt.

Kormánytisztviselők sztrájkra készülnek: érdekegyeztetés és sztrájkjog a kormányzati igazgatásban

2025. február 17.

Jogforrás és hatály

A kormánytisztviselők érdekegyeztetésének szabályait a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) 170–172. §-a, a sztrájkjog általános kereteit a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) tartalmazza; a jogszabályok nem módosultak. Aktualitását az adja, hogy a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ) 2025. február 10–14. között több nyilatkozatban sztrájkot helyezett kilátásba a területi közigazgatásban dolgozó kormánytisztviselők bérének megduplázása érdekében. A sajtóban közöltek szerint a sztrájk időpontját a szakszervezet még nem határozta meg. A szakszervezet közlése szerint a tagság 98,5 százaléka támogatja a béremelési követelést, a megkérdezettek 68 százaléka pedig a sztrájkot tartaná a megfelelő eszköznek.

A szabályozás lényege

A Kit. 170. § (1) bekezdése szerint a kormánytisztviselők szociális és gazdasági érdekeinek védelme és a munkabéke fenntartása érdekében a törvény szabályozza a szakszervezet és a kormányzati igazgatási szerv kapcsolatrendszerét; a felek az (5) bekezdés alapján kötelesek egymást írásban tájékoztatni a képviselőre jogosult személyéről. Központi szinten a 171. § (1) bekezdése szerint a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (KÉF) működik a Kormány, az önkormányzati érdekképviselők és az országos munkavállalói érdekképviselői szervezetek részvételével. Munkahelyi szinten a szerv vezetője a 172. § (2) bekezdése alapján köteles kikérni a szakszervezet véleményét a munkavégzésre, munka- és pihenőidőre, jutalmazásra és juttatásokra vonatkozó szabályozásról, a szakszervezet pedig a (4) bekezdés szerint tájékoztatást kérhet a kormánytisztviselők gazdasági és szociális érdekeit érintő kérdésekben. A 170. § (6) bekezdése szerint a tájékoztatás megtagadható, ha az a közszolgálat érdekeit veszélyeztetné. Az Sztv. 3. § (2) bekezdése alapján az államigazgatási szerveknél a sztrájk joga a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az érintett kör a kormányhivatalok, járási hivatalok, kormányablakok és földhivatalok kormánytisztviselői; a szakszervezet szerint havi nettó bérük 250–350 ezer forint, és 2022 óta nem kaptak bérfejlesztést. A szakszervezet közlése szerint a KÉF-et 2024 márciusa óta nem hívták össze, és követeléseikre a kormánytól nem kaptak választ. Országos munkabeszüntetés esetén a vállalkozások és magánszemélyek ügyintézése (okmányok, földhivatali eljárások) lassulhat. A sztrájkban való részvétel önkéntes [Sztv. 1. § (2) bek.], a jogszerű sztrájkban résztvevő ellen hátrányos intézkedés nem tehető [6. § (1) bek.], a kiesett időre azonban főszabályként díjazás nem jár [6. § (3) bek.].

Teendők és határidők

A kormányzati igazgatási szervek vezetőinek ellenőrizniük kell, hogy a szakszervezettel való kapcsolattartás és a véleményezési kötelezettség teljesül-e. A szakszervezetnek a Kit. 172. § (3) bekezdése alapján lehetősége van a munkáltatói intézkedésekkel kapcsolatos véleményének közlésére és konzultáció kezdeményezésére, amely a sztrájk előtti egyeztetés kerete lehet. A kormánytisztviselőknek a részvétel előtt célszerű tájékozódniuk arról, hogy a sztrájkot a Kormánnyal kötött megállapodás sajátos szabályai szerint szervezték-e. Az ügyfeleknek érdemes a sürgős ügyintézkést előre ütemezniük, ha a szakszervezet sztrájkidőpontot hirdet.

Sztrájkra készülnek a kormánytisztviselők: milyen szabályok szerint?

Béremelést követelve sztrájkot helyezett kilátásba a kormányhivatali dolgozók szakszervezete. A közigazgatásban a sztrájkjog csak sajátos, a Kormány és a szakszervezetek megállapodásában rögzített szabályok szerint gyakorolható.

A szakszervezet a kormányablakokban és járási hivatalokban dolgozók bérének megduplázását kéri; közlése szerint ezek a dolgozók 2022 óta nem kaptak béremelést. A sztrájk időpontjáról még nem döntöttek, a szervezés zajlik. Felmérésük szerint a tagság túlnyomó többsége támogatja a követelést, és kétharmaduk a sztrájkot tartja a megfelelő eszköznek.

A kormánytisztviselők érdekeit a szakszervezet több fórumon képviselheti: munkahelyi szinten a hivatal vezetője köteles kikérni véleményét a munkaidőt, juttatásokat érintő szabályozásról, országos szinten pedig a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum a tárgyalás színtere. A szakszervezet szerint ezt a fórumot tavaly március óta nem hívták össze.

A sztrájktörvény szerint a részvétel önkéntes, a jogszerű sztrájkban résztvevőt hátrány nem érheti, a kiesett időre azonban főszabályként nem jár illetmény. Az ügyfeleknek érdemes figyelniük a bejelentéseket, mert egy országos akció a kormányablakok működését is érintheti. A hivatalok vezetőinek a szakszervezettel a sztrájk előtt és alatt is folytatniuk kell a párbeszédet.

Elakadt bértárgyalások: a szakszervezet tájékoztatási, konzultációs és tárgyalási jogai

2025. február 28.

Jogforrás és hatály

A szakszervezet munkáltatóval szembeni jogait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 270–273. §-a, a kollektív szerződés megkötésének szabályait a 276–279. §, a jogvita gyorsított bírósági útját a 289. § tartalmazza; a rendelkezések nem módosultak. Aktualitását az adja, hogy a sajtó 2025. február 27-i beszámolója szerint a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtér üzemeltető Budapest Airport és az érdekképviselők négy forduló után, február 19-én megállapodás nélkül zárták le a 2025. évi bértárgyalásokat, és a Repülőtéri Dolgozók és Szolgáltatók Szakszervezete megkezdte a sztrájk szervezését.

A szabályozás lényege

Az Mt. 270. § (1) bekezdése szerint a szakszervezeti jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. A szakszervezet a 272. § (2) bekezdése alapján tájékoztathatja a munkavállalókat, a munkáltató pedig a (3) bekezdés szerint – egyeztetés után – biztosítja a tájékoztatás közzétételének lehetőségét. A (4) bekezdés szerint a szakszervezet tájékoztatást kérhet a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő kérdésekben, az (5) bekezdés alapján véleményt közölhet a munkáltatói intézkedésekről, és konzultációt kezdeményezhet. A 271. § (3) bekezdése tiltja a munkaviszony megszüntetését vagy más megkülönböztetést szakszervezeti tevékenység miatt. Kollektív szerződést a 276. § (2) bekezdése szerint az a szakszervezet köthet, amelynek a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjai elérik a munkavállalói létszám tíz százalékát; a kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása a (7) bekezdés alapján nem utasítható vissza. A tájékoztatásra vagy konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt a 289. § szerint öt napon belül bírósághoz lehet fordulni, amely tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A választott tisztségviselő munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez a 273. § (1) bekezdése szerint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A beszámoló szerint a munkáltató a fizikai dolgozók többségének az inflációval megegyező, négyszázalékos béremelést ajánlott, amit az érdekképviselők elégtelennek tartanak. A társaság közlése szerint fontosnak tartja a párbeszédet, a sztrájkra azonban nem kezdődött egyeztetés, mert a szakszervezet hivatalosan nem jelezte a munkabeszüntetés szándékát; a beszámoló szerint március első hetében dőlhet el, lesz-e sztrájk. A szabályok minden szakszervezettel működő munkáltatónál irányadók; a légi közlekedés lakosságot alapvetően érintő tevékenységnél a még elégséges szolgáltatás kérdése is felmerülhet. A bértárgyalás a munkáltató mellett két leányvállalat munkavállalóit is érintette. Sztrájk esetén a kiesett munkaidőre eltérő megállapodás hiányában díjazás nem jár, ami a munkavállalók döntését is befolyásolja.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a bértárgyalás lezárulta után is teljesíteniük kell a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeiket, és dokumentálniuk kell a megkereséseket, mert mulasztás esetén a szakszervezet öt napon belül bírósághoz fordulhat. Sztrájkszándék bejelentésekor haladéktalanul meg kell kezdeni a sztrájktörvény szerinti egyeztetést. A munkavállalóknak és tisztségviselőknek tudniuk kell, hogy szakszervezeti tevékenységük miatt hátrány nem érheti őket. A sztrájk az egyeztető eljárás hétnapos eredménytelensége után kezdeményezhető, lakosságot alapvetően érintő tevékenységnél pedig a még elégséges szolgáltatás mértékéről – törvényi szabályozás hiányában – már az egyeztetés során meg kell állapodni.

Megakadt bértárgyalás a reptéren: milyen jogai vannak a szakszervezetnek?

Megállapodás nélkül zárultak a bértárgyalások a budapesti repülőtéren, a szakszervezet sztrájkot szervez. A törvény a tárgyalások elakadása után is részletes jogokat biztosít az érdekképviselő számára.

A munkáltató négyszázalékos béremelést ajánlott, amit a szakszervezet kevesell. A cég szerint a sztrájkról még nem kezdődött egyeztetés, mert hivatalos bejelentés nem érkezett. A beszámoló szerint március első hetében dőlhet el, valóban lesz-e munkabeszüntetés.

A munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet tájékoztatást kérhet a dolgozók gazdasági és szociális érdekeit érintő kérdésekben, véleményt mondhat a munkáltatói döntésekről és konzultációt kezdeményezhet. Ha a munkáltató ezt megtagadja, öt napon belül bírósághoz lehet fordulni, amely tizenöt napon belül dönt. Kollektív szerződés kötése irányuló ajánlat tárgyalását a munkáltató nem utasíthatja vissza. A szakszervezet a munkáltatónál közzéteheti tájékoztatóit is.

A szakszervezeti tevékenység miatt senkit nem lehet elbocsátani vagy hátrányosan megkülönböztetni. Ha a szakszervezet sztrájkot jelent be, a feleknek egyeztetniük kell, és csak ennek eredménytelensége után kezdődhet munkabeszüntetés. A választott szakszervezeti tisztségviselőt a munkáltató csak a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértésével bocsáthatja el.

Kúria: nem lesz népszavazás a december 24-i munkaszüneti napról

2025. február 12.

Jogforrás és hatály

A Kúria 2025. február 6-án kelt, Knk.I.39.248/2024/5. számú végzése – amely a Magyar Közlöny 2025. évi 12. számában (2025. február 11., 438. o.) népszavazási ügyben hozott végzésként jelent meg – a sajtóban közöltek szerint megváltoztatta a Nemzeti Választási Bizottság (NVB) 438/2024. számú határozatát, és megtagadta a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) által kezdeményezett országos népszavazási kérdés hitelesítését. A kérdés így szólt: „Egyetért Ön azzal, hogy a 2025-ös naptári évtől kezdődően december hónap 24. napja munkaszüneti nap legyen?”, amelyet a hatályos munkaszüneti napokat felsoroló bevezető mondat előzött meg. A munkaszüneti napokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (1) bekezdése határozza meg.

A szabályozás lényege

Az NVB a 438/2024. számú határozatában a népszavazási eljárásról szóló 2013. évi CCXXXVIII. törvény (Nsztv.) 11. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a kérdés megfelel az Alaptörvény és az Nsztv. követelményeinek, és hitelesítette. A határozatot magánszemélyek a Kúria előtt megtámadták. A sajtóban közöltek szerint a Kúria arra jutott, hogy a kérdés nem felel meg az Alaptörvény 8. cikk (3) bekezdés a) pontjának és az Nsztv. 9. § (1) bekezdésének, amely szerint a kérdést úgy kell megfogalmazni, hogy arra egyértelműen lehessen válaszolni, és az Országgyűlés el tudja dönteni, milyen jogalkotásra köteles. A beszámolók szerint a Kúria elfogadta azt az érvet, hogy a bevezető mondat hatályos jogszabályokra utal, de nem azonosítható, melyekre és kikre terjednek ki, így a választópolgár nem látja tisztán, miről szavaz. Az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint munkaszüneti nap január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.; december 24. ezért továbbra sem munkaszüneti nap. A munkaszüneti napon végzett munkáért a 140. § (2) bekezdése szerint száz százalékos bérpótlék jár, így a kezdeményezés sikere ezt a díjazást is kiterjesztette volna.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót és munkavállalót érint, különösen a kereskedelmet, ahol a szenteste munkavégzés a leggyakoribb. A kezdeményező szakszervezet arra hivatkozott, hogy Lengyelországban 2025-től december 24. munkaszüneti nap. A Kúria döntésével a népszavazási út ebben a kezdeményezésben lezárult; a munkaszüneti napok köre csak az Mt. módosításával bővíthet. Egy parlamenti párt a sajtó szerint bejelentette, hogy idén is kezdeményezi a szenteste munkaszüneti nappá nyilvánítását. A munkavállalók számára a döntés azt jelenti, hogy a szenteste beosztott munkáért továbbra sem jár a munkaszüneti napra előírt pótlék, és a munkaszüneti napra vonatkozó beosztási korlátozások sem érvényesülnek.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025-ben december 24-ét nem munkaszüneti napként kell kezelniük: a munkaszüneti napra vonatkozó beosztási korlátok és a százszázalékos bérpótlék rá nem alkalmazandók, a napra vonatkozó munkarendet a 2025. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet határozza meg. A munkavállalóknak és érdekképviselőiknek érdemes figyelemmel kísérniük az esetleges új népszavazási kezdeményezéseket és törvényjavaslatokat.

Szenteste nem lesz ünnepnap: a Kúria megtagadta a kérdés hitelesítését

Nem lesz népszavazás arról, hogy december 24. munkaszüneti nap legyen. A Kúria megváltoztatta a választási bizottság döntését, és megtagadta a kereskedelmi szakszervezet kérdésének hitelesítését.

A Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete azt szeretne volna elérni, hogy 2025-től szenteste is munkaszüneti nap legyen. A Nemzeti Választási Bizottság tavaly hitelesítette a kérdést, ezt azonban magánszemélyek megtámadták.

A sajtóban közöltek szerint a Kúria úgy ítélte meg, hogy a kérdés nem elég egyértelmű: a bevezető mondat hatályos jogszabályokra utalt, de nem derült ki, pontosan melyekre, így a választópolgár nem láthatta tisztán, miről dönt. A végzés a Magyar Közlönyben is megjelent.

A munka törvénykönyve szerint a munkaszüneti napok köre változatlan: december 25. és 26. ünnepnap, 24. nem. A munkáltatók tehát idén is a szokásos szabályok szerint tervezhetik a szentestét, a munkaszüneti napi száz százalékos pótlék erre a napra nem jár. Változás csak törvénymódosítással vagy új, hitelesített népszavazási kérdés alapján lehetséges.

Béremelés megállapodás nélkül: az üzemi tanács véleményezési és tájékoztatási jogai

2025. február 3.

Jogforrás és hatály

Az üzemi tanács részvételi jogait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 236–268. §-a, a kollektív szerződés hatályát a 279. § szabályozza; a rendelkezések nem módosultak. Aktualitását az adja, hogy a sajtó 2025. január 29-i beszámolója szerint a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete (KASZ) és az Auchan bértárgyalásai megállapodás nélkül zárultak, a cég pedig a fizikai munkakörű, szakképzetlen dolgozók bérét átlagosan közel hét, a szakképzeteket nyolc százalékkal emeli. A szakszervezet szerint az ajánlat elmarad az elfogadható szinttől, és február első hetében, az emelt bérrel számfejtett első fizetéskor várható a legtöbb munkavállalói visszajelzés.

A szabályozás lényege

Az Mt. 236. § (1) bekezdése szerint ötven főt meghaladó átlagos létszám esetén üzemi tanácsot, tizenöt főt meghaladó létszámnál üzemi megbízottat választanak. Az üzemi tanács a 262. § (1) bekezdése alapján figyelemmel kíséri a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartását; a (2) bekezdés szerint tájékoztatást kérhet, és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezhet, amelyet a munkáltató nem utasíthat el. A munkáltató a (3) bekezdés b) pontja alapján félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot többek között a munkabérek változásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról. A 264. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések és szabályzatok tervezetéről; ilyen a (2) bekezdés k) pontja szerint a munka díjazása elveinek meghatározása, f) pontja szerint a teljesítménykövetelmény bevezetése és módosítása, j) pontja szerint pedig a munkarend meghatározása. Kollektív szerződés hiányában a béremelés munkáltatói döntés, kollektív szerződés esetén viszont annak munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjednek [279. § (3) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden ötven főnél nagyobb létszámú munkáltatót érintenek, különösen a kiskereskedelmet, ahol a bértárgyalások az év elején zárulnak. A beszámoló szerint a versenytársak között is eltérő mértékű béremelések születtek, ami a munkaerő megtartását is befolyásolja. A véleményezési kötelezettség elmulasztása nem teszi érvénytelenné a béremelést, de a 289. § (1) bekezdése szerint az üzemi tanács a tájékoztatási vagy konzultációs szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat, amely tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A munkavállalók számára az üzemi tanács a bérpolitikai döntések előkészítésébe való betekintés legfontosabb csatornája, különösen ott, ahol szakszervezet nem működik vagy nem kötött kollektív szerződést.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a díjazási elveket érintő döntés előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérniük az üzemi tanács véleményét, és teljesíteniük kell a félévenkénti tájékoztatást. A munkavállalóknak a februári bérjegyzék alapján célszerű ellenőrizniük az emelés összegét, és kérdéseikkel az üzemi tanácshoz vagy a szakszervezethez fordulhatnak, amely tájékoztatást kérhet a munkáltatótól. Az üzemi tanács a 262. § (2) bekezdése alapján az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezhet a béremelés végrehajtásáról, a munkáltatónak pedig ezt nem szabad elutasítania. A kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet ajánlatának tárgyalását a 276. § (7) bekezdése szerint szintén nem lehet visszautasítani.

Bérmegállapodás nélkül: mit tehet az üzemi tanács?

Megállapodás nélkül zárultak a bértárgyalások egy nagy áruházláncnál, a cég saját döntése szerint emel béreket. A törvény ilyenkor is részvételi jogokat biztosít a munkavállalók képviselőinek.

A kereskedelmi szakszervezet szerint a hét-nyolc százalékos emelés kevés; a dolgozók februárban láthatják először az új béreket. Kollektív szerződés hiányában a béremelés mértékéről végül a munkáltató dönt, de nem teljesen egyedül.

Ahol ötven főnél többen dolgoznak, üzemi tanácsot választanak. A munkáltatónak a díjazás elveit, a teljesítménykövetelményeket vagy a munkarendet érintő döntés előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét, és félévente tájékoztatnia kell a bérek alakulásáról. Az üzemi tanács tárgyalást is kezdeményezhet, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

Ha a munkáltató ezeket a kötelezettségeket megsérti, az üzemi tanács öt napon belül bírósághoz fordulhat. A munkavállalóknak érdemes a februári bérjegyzéket átnézniük, és kérdéseikkel képviselőikhez fordulniuk. Ahol szakszervezet működik, a kollektív szerződés megkötésére irányuló ajánlat tárgyalását a munkáltató szintén nem utasíthatja vissza, így a bérkérdés hosszabb távon szerződésben is rendezhető.

Évértékelő bejelentés: két lépcsőben duplázódik a családi kedvezmény

2025. február 24.

Jogforrás és hatály

A miniszterelnök 2025. február 22-én elmondott évértékelő beszédében bejelentette, hogy a gyermekek után járó családi kedvezmény két lépcsőben, 2025. július 1-jén és 2026. január 1-jén emelkedik, és a végén megduplázódik. A bejelentés kormányzati szándék, amely még nem jelent meg jogszabályban; a végrehajtáshoz a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) módosítása szükséges. A családi kedvezmény összegét jelenleg az Szja tv. 29/A. § (2) bekezdése határozza meg, a családi járulékkedvezményt pedig a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 79. §-a szabályozza. A beszédben elhangzott az is, hogy a csecsemőgondozási díj és a gyermekgondozási díj adómentes lesz, ennek időpontját azonban a beszéd nem nevezte meg.

A szabályozás lényege

Az Szja tv. 29/A. § (2) bekezdése szerint a családi kedvezmény kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként egy eltartott esetén 66 670, két eltartott esetén 133 330, három és minden további eltartott esetén 220 000 forint, amellyel az összevont adóalap csökkenthető. A 15 százalékos adókulcs mellett ebből számítva a havi adómegetakarítás jelenleg egy gyermeknél 10 000, két gyermeknél összesen 40 000, három gyermeknél összesen 99 000 forint. A beszédéről szóló tudósítás szerint a kétlépcsős emelés végén a kedvezmény egy gyermek után 20, két gyermek után 80, legalább három gyermek után 200 ezer forint lesz, ami a jelenlegi havi adómegetakarítás nagyjából kétszeresének felel meg. Az emelés köztes, július 1-jei mértékét a bejelentés nem részletezte. Ha a kedvezmény nem érvényesíthető teljes egészében, a Tbj. 79. § (2) bekezdése szerint a különbözet 15 százaléka családi járulékkedvezményként a biztosítottat terhelő társadalombiztosítási járulékból vehető igénybe.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az intézkedés valamennyi gyermeket nevelő munkavállalót érintené, akiknek nettó keresete az adóelőleg csökkenésével nőne, miközben a munkáltató bérköltsége nem változna. A munkáltatókat mint adóelőleget megállapító kifizetőket a bérszámfejtés átállítása terhelné, két időpontban is. A magasabb kedvezményt az alacsonyabb keresetű, több gyermeket nevelő munkavállalók adóalapja kevésbé fedezi, ezért a családi járulékkedvezmény szerepe nő; ennek havi összegét a Tbj. 79. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató köteles megállapítani. A tudósítás szerint az emelés több mint egymillió családot érint; az Szja tv. 29/A. §-a szerint a kedvezmény a jogosultak között megosztható is.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak most a jogalkotási folyamatot kell követniük, mert a pontos összegeket és a hatálybalépés napját a módosító törvény határozza meg. Ha a törvény a bejelentett ütemezéssel elfogadásra kerül, a bérszámfejtő rendszerek paramétereit 2025. július 1-jéig, majd 2026. január 1-jéig frissíteni kell, és ellenőrizni kell a családi járulékkedvezmény számítását is. A munkavállalóknak célszerű áttekinteniük adóelőleg-nyilatkozatukat, különösen azt, hogy a kedvezményt az eltartottak számára hivatkozva vagy konkrét összegben kérték-e, mert az utóbbi esetben az emelés nem feltétlenül érvényesül automatikusan.

Duplájára nő a családi kedvezmény, két lépcsőben

A miniszterelnök február 22-i évértékelőjében bejelentette: a gyermekek után járó családi kedvezmény 2025. július 1-jén és 2026. január 1-jén emelkedik, és végül megduplázódik. A szabályokat még törvénybe kell foglalni.

Ma egy gyermek után havonta 10 ezer, két gyermek után összesen 40 ezer, három gyermek után összesen mintegy 99 ezer forinttal kevesebb adót kell fizetni. A bejelentés szerint az emelés végén ez egy gyermeknél 20, két gyermeknél 80, legalább három gyermeknél 200 ezer forint lehet. A beszédben elhangzott az is, hogy a CSED és a GYED adómentessé válik.

A munkáltató bérköltsége nem változik, a dolgozók nettó fizetése viszont nő. Akinek a bére nem elég a teljes kedvezményhez, a fennmaradó részt a társadalombiztosítási járulékból, családi járulékkedvezményként kaphatja meg, ezért ennek jelentősége is nő, különösen a több gyermeket nevelő, alacsonyabb keresetű családoknál.

A pontos összegeket és dátumokat a még meg nem alkotott törvénymódosítás rögzíti. A bérszámfejtésnek két alkalommal kell majd átállnia, a dolgozóknak pedig érdemes ellenőrizniük, hogy adóelőleg-nyilatkozatukban konkrét összeget jelöltek-e meg.

Vagyonvédelem: 3942 forint a 2025. évi minimális rezsioradíj, a garantált bérminimumhoz igazítva

2025. február 24.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter a Hivatalos Értesítő 2025. évi 9. számában, 2025. február 20-án közleményt tett közzé a minimális vagyonvédelmi szolgáltatási rezsioradíj 2025. évi összegéről. A közlemény jogalapja a vagyonvédelmi szolgáltatási rezsioradíj éves változásáról és a megállapítására vonatkozó eljárási szabályokról szóló 374/2021. (VI. 30.) Korm. rendelet 2. § (3) bekezdése, amely szerint a tárgyévre irányadó rezsioradíj összegéről az élet- és vagyonbiztonság védelméért felelős miniszter közleményt tesz közzé. A rezsioradíj számításának alapja a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése szerinti 2025. évi garantált bérminimum.

A szabályozás lényege

A 374/2021. Korm. rendelet 1. § a) pontja szerint a rezsioradíj a vagyonvédelmet ellátó vállalkozás által a vagyonvédelmi feladat elvégzéséhez szükséges, egy munkaóra-ra vetített minimális költség. A 2. § (1) bekezdése alapján összege – ha kormányrendelet eltérően nem rendelkezik – 2022-től minden évben az előző évi rezsioradíjnak a tárgyévi garantált bérminimum órabérének előző évhez viszonyított növekménye arányában növelt összege, és a (2) bekezdés szerint az előző évihez képest nem csökkenhet. A közlemény szerint a 2024. évi 3684 forintos rezsioradíj a garantált bérminimum 7 százalékos emelkedése alapján 2025-ben 3942 forint/óra, általános forgalmi adó nélkül. A 394/2024. Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése szerint a garantált bérminimum 2025. január 1-jétől órabér alkalmazása esetén 2005, havibér esetén 348 800 forint.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény a személy- és vagyonvédelmi szolgáltatást nyújtó vállalkozásokat és megrendelőiket érinti; a rezsioradíj az ágazatban dolgozó vagyonőrök bérének és közterheinek fedezetét szolgáló minimális óradíj-szint. A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény 72/B. § (1) bekezdése szerint vagyonvédelmi szolgáltatási tevékenységre irányuló közbeszerzési eljárásban az ajánlatkérő köteles indokolást kérni, ha az ajánlattevő által alkalmazott rezsioradíj a minimális rezsioradíjnál alacsonyabb, a (2) bekezdés alapján pedig más aránytalanul alacsony ár esetén is tájékoztatást kell kérnie a rezsioradíj összegéről és kalkulációjáról. A minimum így a garantált bérminimum emelését közvetlenül átviszi a szolgáltatási árakba, ami a megrendelők, köztük az ipari, kereskedelmi és közintézményi ügyfelek őrzésvédelmi költségeit növeli.

Teendők és határidők

A vagyonvédelmi vállalkozásoknak 2025-re vonatkozó ajánlataikat és szerződéseiket a 3942 forintos óradíjjal kell összevetniük, és bérkalkulációjukban a 2005 forintos garantáltbérminimum-órabért kell alkalmazniuk a középfokú végzettséget igénylő munkakörökben. A megrendelőknek, különösen az ajánlatkérőknek, a közbeszerzési ajánlatok értékelésénél a 2005. évi CXXXIII. törvény 72/B. §-a szerinti indokoláskérési kötelezettségre kell figyelemmel lenniük. A vagyonőröknek célszerű ellenőrizniük, hogy alapbérük legalább a garantált bérminimumnak megfelel-e. A határozott időre vagy több évre kötött őrzésvédelmi szerződéseknél a feleknek érdemes áttekinteniük az ármódosítási kikötéseket, mert a rezsioradíj a 374/2021. Korm. rendelet 2. §-a alapján minden évben a garantált bérminimummal együtt változik, a 2026. évi összeg pedig a következő évi bérminimum ismeretében lesz megállapítható.

Óránként legalább 3942 forint a vagyonvédelmi szolgáltatás minimális díja

Közzétették a minimális vagyonvédelmi rezsióradíj 2025. évi összegét: a 2024. évi 3684 forintról áfa nélkül 3942 forintra emelkedett, követve a garantált bérminimum 7 százalékos növekedését.

A rezsióradíj azt a minimális óránkénti költséget jelenti, amely a vagyonvédelmi vállalkozásnak egy munkaóra elvégzéséhez szükséges. Összegét évente a középfokú végzettséghez kötött munkakörökben fizetendő garantált bérminimum órabérének emelkedésével arányosan növelik, és csökkenni nem lehet.

A garantált bérminimum 2025-ben havi 348 800, órabéres foglalkoztatásnál 2005 forint. A minimum így közvetlenül megjelenik az őrzésvédelmi szolgáltatások árában, ami a megrendelők költségeit is növeli. Közbeszerzésben az ennél alacsonyabb díjat kínáló ajánlattevőtől indokolást kell kérni.

A vállalkozásoknak érdemes áttekinteniük 2025-ös ajánlataikat és szerződéseiket, különösen a több évre kötött megállapodások árkorrekciós kikötéseit, mert a minimális díj minden évben a bérminimummal együtt emelkedik. A megrendelőknek a díjemeléssel 2025. évi költségvetésükben is számolniuk kell, a közbeszerzéseknél pedig a minimum alatti ajánlatot külön meg kell vizsgálni. A vagyonőröknek pedig érdemes ellenőrizniük, hogy bérük eléri-e a garantált bérminimumot, és munkáltatójuk a 2025. januári béremelést végrehajtotta-e.

SZÉP-kártya 2025-ben: lakásfelújításra is fordítható az egyenleg fele

2025. február 20.

Jogforrás és hatály

A Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP-kártya) béren kívüli juttatásként történő adózásának alapja a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 71. § (1) bekezdése, a keretösszegeket a 70. § (8) és (8a) bekezdése határozza meg. A 71. § (1) bekezdés d) pontja a 2025. évre átmenetileg lehetővé teszi, hogy a kártyán lévő összeg lakásfelújításra is felhasználható legyen. A felhasználás részletszabályait a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet tartalmazza, amelynek 5. § (1a) bekezdése sorolja fel, mely kiskereskedelmi tevékenységek körében fizethető a lakásfelújítás. A jelentés a 2025 februárjában hatályos szabályokat foglalja össze.

A szabályozás lényege

Az Szja tv. 71. § (1) bekezdése szerint béren kívüli juttatásnak minősül a munkáltató által a SZÉP-kártya számlájára utalt, szálláshely-szolgáltatásra, melegkonyhás vendéglátóhelyi étkezésre, szabadidős, rekreációs és egészségmegőrző szolgáltatásra, valamint – a d) pont alapján – 2025-ben lakásfelújításra felhasználható támogatás a 70. § (8) bekezdése szerinti éves rekreációs keretösszegig, amely egész évben fennálló munkaviszony esetén 450 ezer forint, ennél rövidebb munkaviszonynál időarányos. A d) pont szerint lakásfelújításra legfeljebb a számlán 2025. január 1-jén nyilvántartott és a 2025-ben a felhasználásig utalt támogatás együttes összegének 50 százaléka használható fel. A 76/2018. Korm. rendelet 5. § (1a) bekezdése szerint e célra a vasáru-, építőanyag-, festék- és üvegkiskereskedelem, a bútor- és világítástechnikai eszközök, az iparcikk jellegű vegyes kiskereskedelem, valamint a fal- és padlóburkolatok kiskereskedelme körében lehet fizetni, a felsorolt kivételekkel. Ettől elkülönül az Aktív Magyarok alszámla, amelyre a 70. § (8a) bekezdése szerint évi 120 ezer forint utalható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály a SZÉP-kártya-juttatást nyújtó munkáltatókat, a kártyabirtokos munkavállalókat, valamint az építőanyag-, barkács-, bútor- és burkolatkereskedőket érinti. A munkavállalók a korábban felhalmozott egyenleg egy részét is otthonuk felújítására fordíthatják, ami a kártya vonzerejét növeli. A munkáltató számára a juttatás adózása nem változik: az Szja tv. 69. § (2) bekezdés a) pontja szerint béren kívüli juttatásnál a kifizetőt terhelő adó alapja a juttatás értéke, a keretösszeg felett viszont a juttatás nem minősül béren kívüli juttatásnak. A kereskedők akkor fogadhatják el a kártyát, ha tevékenységük megfelel a rendelet felsorolásának, és a kibocsátóval elfogadói szerződést kötnek.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak figyelniük kell arra, hogy a lakásfelújítási felhasználás a 2025. évre szól, és az 50 százalékos korlátot a január 1-jei egyenleg és az év közben utalt összegek alapján kell számítani. A munkáltatóknak célszerű tájékoztatniuk dolgozóikat a lehetőségről, a cafeteria-szabályzatban pedig ellenőrizniük kell, hogy az utalások egy munkavállaló esetében, több juttatótól együttesen sem lépik-e túl a 450 ezer forintos keretet. A kártyán lévő összeg a 76/2018. Korm. rendelet 5. § (2) bekezdése szerint készpénzre nem váltható.

Idén lakásfelújításra is költhető a SZÉP-kártya egyenlegének fele

2025-ben a SZÉP-kártyán lévő összeg egy része nemcsak szállásra, étkezésre és szabadidős szolgáltatásokra, hanem otthonunk felújítására is fordítható. A lehetőség csak erre az évre szól.

A munkáltató idén is legfeljebb 450 ezer forintot utalhat kedvezményes adózással a SZÉP-kártyára, és ettől függetlenül évi 120 ezer forintot az Aktív Magyarok alszámlára. A kártyán január 1-jén lévő egyenleg és az év során érkező utalások együttes összegének legfeljebb a fele költhető lakásfelújításra.

Fizetni építőanyag-, vasáru-, festék- és üvegboltban, bútor- és lámpaüzletben, a barkácsáruházakban, valamint a fal- és padlóburkolatokat árusító kereskedőknél lehet, ha az üzlet elfogadja a kártyát. A munkáltató számára a juttatás adózása emiatt nem változik.

A munkáltatóknak érdemes tájékoztatniuk a dolgozókat erről a lehetőségről, és ellenőrizniük, hogy az utalások nem haladják-e meg az éves keretet. A kártyán lévő összeg készpénzre továbbra sem váltható. A dolgozóknak vásárlás előtt célszerű megnézniük egyenlegüket, mert a lakásfelújításra költhető rész az év közben érkező utalásokkal nő, a korábban elköltött összegek pedig csökkentik a még felhasználható keretet.

Munkaerőpiaci programok kkv-knak: bértámogatás elbocsátott munkavállalók átvételére és új munkahelyekre

2025. február 6.

Jogforrás és hatály

A Nemzetgazdasági Minisztérium 2025. február 4-én a januári munkaerőpiaci adatokhoz kapcsolódó közleményben foglalta össze a vállalkozásoknak szóló foglalkoztatási programokat. A közlés szerint a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2025 januárjában 230 175 álláskeresőt tartott nyilván, több mint háromszázalékkal kevesebbet, mint egy évvel korábban. A minisztérium kiemelte a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak szóló, 4,1 milliárd forintos KKV Kapacitásbővítő Támogatás 2.0 programot, valamint a január 20-án bejelentett, mintegy 1,5 milliárd forintos „Munkából munkába” programot. A programokat az OFA Nonprofit Kft. bonyolítja, a részletes feltételeket a pályázati felhívások tartalmazzák; ezek nem jogszabályi jogosultságok, hanem pályázati úton elnyerhető, vissza nem térítendő támogatások. A közlés szerint a foglalkoztatottak száma megközelíti a 4,7 milliót, a minimálbér pedig a bérmegállapodás alapján 2027-ig összesen 40 százalékkal emelkedik.

A szabályozás lényege

A „Munkából munkába” program azokat a kkv-kat támogatja, amelyek egyazon munkáltató által leépített, legalább 5, legfeljebb 20 fős munkavállalói állományt vesznek át, és ezzel növelik statisztikai létszámukat. A célcsoport a 15–64 éves személyek köre, akik a pályázat benyújtását megelőző 3 hónapban ugyanannál a munkáltatónál veszítették el munkahelyüket. Teljes munkaidős foglalkoztatás esetén a támogatás a munkáltatót terhelő bruttó bér és a ténylegesen átutalt szociális hozzájárulási adó 50 százaléka, legfeljebb havi 339 000 forint munkavállalónként; pályázónként legfeljebb 54,24 millió forint. A munkáltató vállalja a felvett munkavállalók nyolc hónapig tartó foglalkoztatását. Részmunkaidő legalább napi négy óra esetén támogatható, arányosan csökkentett összeggel. Pályázni 2025. július 31-ig lehet. A KKV Kapacitásbővítő Támogatás 2.0 a minisztérium szerint közel 1700 új munkahely létrejöttét segíti. A minisztérium közölte azt is, hogy az uniós forrású programok bértámogatással, lakhatási támogatással és utazási költségtérítéssel 28 ezer álláskereső elhelyezkedését segítették.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A „Munkából munkába” program elsősorban azokat a kis- és középvállalkozásokat érinti, amelyek egy másik cég létszámleépítésekor egyszerre több tapasztalt munkavállalót tudnának alkalmazni. A félbértámogatás csökkenti a gyors bővítés költségét, a nyolchónapos foglalkoztatási vállalás és a nettó létszámnövelés feltétele azonban kötelezettséget is jelent, amelynek megszegése esetén a pályázati felhívás szerinti jogkövetkezményekkel kell számolni. A munkavállalók számára a program azt az esélyt kínálja, hogy egy csoportos elbocsátás után rövid időn belül, a munkanélküli időszak elkerülésével kerülhessenek új munkáltatóhoz, a nyolchónapos vállalás pedig legalább átmeneti foglalkoztatási biztonságot ad. A kapacitásbővítő program a létszámát növelni kívánó kkv-k bérköltségét enyhíti. A támogatások keretösszege korlátozott, ezért a források kimerülése a határidő előtt is lezárhatja a lehetőséget.

Teendők és határidők

A létszámleépítésről tudomást szerző kkv-knak érdemes a három hónapos célcsoport-feltételt figyelembe véve időben benyújtaniuk pályázatukat, legkésőbb 2025. július 31-ig. Pályázat előtt célszerű tisztázni a statisztikai létszám növekedését és a nyolchónapos foglalkoztatás fedezetét. A támogatott munkaviszonyok bérét és járulékait pontosan dokumentálni kell az elszámoláshoz. Az elbocsátott munkavállalóknak érdemes a járási hivatalnál is jelentkezniük, és tájékozódniuk a programokról.

Félbértámogatás jár az elbocsátott dolgozókat átvevő kisvállalkozásoknak

A kormány programjai szerint a leépített munkavállalókat csoportosan átvevő kkv-k nyolc hónapos foglalkoztatási vállalás mellett a bér és a szociális hozzájárulási adó felét kaphatják meg.

A Nemzetgazdasági Minisztérium február 4-i tájékoztatása szerint januárban 230 ezer álláskeresőt tartottak nyilván, háromezerrel kevesebbet, mint egy évvel korábban. A vállalkozásoknak két hazai program segít a bővítésben: a 4,1 milliárd forintos kapacitásbővítő támogatás, amely a minisztérium szerint közel 1700 új munkahelyet segít, és a 1,5 milliárd forintos „Munkából munkába” program.

Az utóbbit az a kkv veheti igénybe, amely egyazon munkáltatótól legalább öt, legfeljebb húsz, az elmúlt három hónapban elbocsátott munkavállalót vesz át, és ezzel növeli a létszámát. A támogatás a bruttó bér és a szociális hozzájárulási adó fele, legfeljebb havi 339 ezer forint fejenként, cserébe a dolgozókat nyolc hónapig foglalkoztatni kell.

Pályázni július 31-ig lehet az OFA Nonprofit Kft.-nél. Részmunkaidő legalább napi négy órától támogatható. A cégeknek érdemes előre végiggondolniuk a nyolc hónapos foglalkoztatási vállalás fedezetét, az elbocsátott munkavállalóknak pedig érdemes rákérdezniük, hogy új munkáltatójuk igénybe veszi-e a támogatást.

Közfoglalkoztatás 2024 végén: 65 ezer fő, határozott idejű jogviszony és minimálbérhez kötött bér

2025. február 12.

Jogforrás és hatály

A közfoglalkoztatás alakulásáról szóló, 2024. decemberi havi tájékoztatót 2025. február 10-én tették közzé a kozfoglalkoztatatas.kormany.hu oldalon. A jogviszony szabályait a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.), a bérét a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet határozza meg. A bér a 2025. január 1-jétől irányadó minimálbérhez és garantált bérminimumhoz igazodik, amelyet a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. §-a 290 800, illetve 348 800 forintban állapított meg. A Kftv. 1. § (1) bekezdése szerint a törvény hatálya a közfoglalkoztatóra és a közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott természetes személyre terjed ki.

A szabályozás lényege

A tájékoztató szerint 2024 decemberében a közfoglalkoztatottak havi átlagos létszáma 65 597 fő volt, 761 fővel több, mint novemberben, és 2079 fővel (3,1 százalékkal) kevesebb, mint egy évvel korábban. Decemberben 3679 fő lépett be és 3424 fő lépett ki. A 2024. évi átlagos létszám 66 600 fő volt, 1,5 százalékkal kevesebb az előző évinél. A decemberi létszám 47,5 százaléka hosszabb időtartamú közfoglalkoztatásban, 39,9 százaléka járási startmunka-mintaprogramban, 12,6 százaléka országos programban dolgozott; 63 százaléka nő, 64,5 százaléka legfeljebb általános iskolai végzettségű. A Kftv. 2. § (1)–(2b) bekezdése szerint a jogviszonyra az Mt. eltérésekkel alkalmazandó: csak határozott időre, naptárilag meghatározott tartamra létesíthető, próbaidő nem köthető ki. A 170/2011. Korm. rendelet 1. § (1) és 2. § (1) bekezdése szerint a közfoglalkoztatási bér a minimálbér, a garantált közfoglalkoztatási bér a garantált bérminimum 50 százaléka, ami 2025-ben havi 145 400, illetve 174 400 forint; a munkavezetőé ennek 110 százaléka, állásidőre naponta 2025 forint jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A legnagyobb közfoglalkoztatók – főként önkormányzatok, vízügyi igazgatóságok, egyházi és karitatív szervezetek – a tájékoztató szerint a hosszabb időtartamú programokban a bér és a szociális hozzájárulási adó legfeljebb 100 százalékos támogatását kaphatják. A közfoglalkoztatottak számára a jogviszony jövedelmet és munkatapasztalatot jelent, de a bér a minimálbér felét teszi ki. A tájékoztató szerint december végén 220 839 nyilvántartott álláskeresőből 44 724 részesült foglalkoztatást helyettesítő támogatásban, 80 684 volt jogosult álláskeresői ellátásra. A Kftv. 1. § (4a) bekezdése szerint három hónapra ki kell zárni a közfoglalkoztatásból azt az álláskeresőt, aki a felajánlott megfelelő munkahelyet, egyszerűsített foglalkoztatásban felajánlott munkát vagy képzési lehetőséget nem fogadja el; ilyenkor a 2. § (5) bekezdés g) pontja szerint a jogviszonyt azonnali hatállyal meg kell szüntetni.

Teendők és határidők

A közfoglalkoztatóknak a 2025. januártól járó béreket a 145 400, illetve 174 400 forintos összegek szerint kell elszámolniuk. A jogviszony tartamát a munkaszerződésben naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A versenyszféra munkáltatói a nyilvántartott álláskeresőket a járási hivatal közvetítésével érhetik el. A közfoglalkoztatottaknak érdemes elfogadniuk a felajánlott megfelelő munkát, különben három hónapra kizárhatók.

Közfoglalkoztatás: 65 ezren dolgoztak decemberben, idén 145 400 forint a bér

A február 10-én közzétett adatok szerint 2024 decemberében átlagosan 65 600 közfoglalkoztatott dolgozott; bérük 2025-ben, a minimálbér emelkedését követve, a minimálbér felére, havi 145 400 forintra emelkedett.

A közfoglalkoztatottak száma egy év alatt 3,1 százalékkal csökkent, a 2024. évi átlag 66 600 fő volt. A résztvevők közel fele hosszabb időtartamú programban, négytizede a járási startmunka-mintaprogramokban dolgozott. A közfoglalkoztatottak 63 százaléka nő, kétharmaduk legfeljebb általános iskolai végzettségű. A legtöbb Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében dolgoznak ilyen jogviszonyban.

A közfoglalkoztatási jogviszony mindig határozott idejű, próbaidő nem köthető ki. A bér a minimálbér, a középfokú végzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum fele: 2025-ben havi 145 400, illetve 174 400 forint. A munkavezetők ennél tíz százalékkal többet kapnak.

Aki a járási hivatal által felajánlott megfelelő munkahelyet, egyszerűsített foglalkoztatásban kínált munkát vagy képzést nem fogadja el, azt három hónapra ki kell zárni a közfoglalkoztatásból, és a közfoglalkoztató köteles a jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntetni. A közfoglalkoztatóknak a januári béreket már az új összegekkel kell elszámolniuk.

Rehabilitációs hozzájárulás: február 25-ig kell bevallani és rendezni a 2024. évi kötelezettséget

2025. február 17.

Jogforrás és hatály

A rehabilitációs hozzájárulást a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) 22–24. §-a szabályozza. Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Art.) rehabilitációs hozzájárulásra vonatkozó 6.2. pontja szerint a befizetett előlegek és az éves hozzájárulás különbözetét az adóévet követő év február huszonötödik napjáig kell megfizetni, így a 2024. évi elszámolás határideje 2025. február 25. A 2024. évi mérték alapja a 2024. január 1-jén érvényes minimálbér, amelyet a 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése havi 266 800 forintban állapított meg. A jelentés a hatályos szabályokat foglalja össze.

A szabályozás lényege

Az Mmtv. 23. § (1) bekezdése szerint rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles a munkaadó, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma nem éri el a létszám 5 százalékát. A (3) bekezdés szerint az éves összeg a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a hozzájárulás szorzata; az (5) bekezdés szerint a mérték a tárgyév első napján érvényes minimálbér kilencszerese fő/év, ami 2024-re 2 401 200 forint. A létszám a KSH útmutatója szerinti átlagos statisztikai állományi létszám, egy tizedesre kerekítve; a (2) bekezdés szerint figyelmen kívül marad többek között a közfoglalkoztatott és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében jogszerűen alkalmazott munkavállaló. A (4a) bekezdés szerint a kölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönvevőnél, a kölcsönbeadó erre irányuló nyilatkozata esetén a kölcsönbeadónál kell figyelembe venni. A 22. § szerint megváltozott munkaképességűnek számít egyebek mellett, akinek egészségi állapota a komplex minősítés alapján legfeljebb 60 százalékos, ha napi munkaideje eléri a 4 órát. A 24. § (1) bekezdése szerint a munkaadó a hozzájárulást maga vállalja be és fizeti meg az állami adóhatóságnál.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kötelezettség minden 25 főnél nagyobb létszámú munkaadót érint, kivéve a 23. § (6) bekezdésében felsorolt rendvédelmi, honvédelmi és egyes állami szervezeteket. Szemléltetésként: egy 60 fős átlagos létszámú cégnél a kötelező szint 3 fő; ha egy megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat, a 2024. évi hozzájárulás 2 fő után 4 802 400 forint. A 22/A. § szerint a sajátos nevelési igényű tanulók és a fogyatékkal élő hallgatók – legkésőbb a 23. életévük évéig – szintén beszámítanak. A munkavállalók számára a szabály azt jelenti, hogy foglalkoztatásuk a munkáltatónak közvetlen megtakarítást hoz.

Teendők és határidők

A munkaadóknak 2025. február 25-ig be kell vallaniuk és meg kell fizetniük a 2024. évi hozzájárulás és az előlegek különbözetét. A 23. § (7) bekezdése szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalókról nyilvántartást kell vezetni az állapotot igazoló okiratok másolatával. A 2025. évi előlegeket az Art. 6.1. pontja szerint a negyedévet követő hó 20. napjáig kell megfizetni.

Február 25-ig kell rendezni a tavalyi rehabilitációs hozzájárulást

A 25 főnél több embert foglalkoztató cégeknek február 25-ig kell bevallaniuk és befizetniük a 2024. évi rehabilitációs hozzájárulás előlegeken felüli részét, amely hiányzó főnként évi 2,4 millió forint.

Rehabilitációs hozzájárulást az a munkaadó fizet, amelynél az átlagos statisztikai létszám meghaladja a 25 főt, de a megváltozott munkaképességű dolgozók aránya nem éri el az 5 százalékot. A hozzájárulás a hiányzó létszám után jár: 2024-re fejenként a januári minimálbér kilencszerese, 2 401 200 forint.

A létszámba nem számít bele például a közfoglalkoztatott és az egyszerűsített foglalkoztatásban alkalmazott munkavállaló, a kölcsönzött dolgozót pedig főszabályként a kölcsönvevőnél kell figyelembe venni. Megváltozott munkaképességű munkavállalóként az vehető figyelembe, akinek napi munkaideje legalább négy óra.

A különbözetet február 25-ig kell bevallani és megfizetni az állami adóhatóságnál. Az idei negyedéves előlegek már a 290 800 forintos minimálbér alapján számítandók. A munkáltatóknak érdemes nyilvántartásukat átnézniük, mert minden további megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása évente milliós megtakarítást jelenthet, a munkavállalóknak pedig érdemes munkáltatójuk rendelkezésére bocsátaniuk az állapotukat igazoló iratot.

Kúria: a maximumhoz közeli munkaügyi bírságot a minősített kölcsönbeadónál is érdemben indokolni kell

2025. február 21.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.III.45.134/2024/5. számú, 2025. február 19-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Budapest Környéki Törvényszék 103.K.702.119/2023/15. számú ítéletét, amely egy vármegyei kormányhivatal foglalkoztatás-felügyeleti határozatát megsemmisítette és a hatóságot új eljárásra kötelezte. Az ítélet ellen további perorvoslatnak nincs helye. A felülvizsgálati kérelmet a hatóság nyújtotta be. Az alkalmazott jogszabályok a minősített kölcsönbeadói nyilvántartásba vételről és tevékenységről szóló 226/2022. (VI. 28.) Korm. rendelet 4. § (2) bekezdése, a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (Ffvr.) 18. §-a, a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvény (Szankciótv.) 10. §-a és az Ákr. 81. § (1) bekezdése.

A szabályozás lényege

A hatóság 2023-ban azt állapította meg, hogy a minősített kölcsönbeadó 31 harmadik országbeli munkavállalóját nem tájékoztatta írásban, anyanyelvén a foglalkoztatási és idegenrendészeti szabályokról, ezért 9 970 000 forint munkaügyi bírságot szabott ki. A cég szerint szóban kimerítően tájékoztatta a dolgozókat. A bírság alkalmazása az Ffvr. 18. § (4) bekezdés f) pont fa) alpontja alapján kötelező volt, összegét azonban a hatóság mérlegelte: az akkori legkisebb összeg 30 000 forint, a felső határ a Szankciótv. 10. § (2) bekezdése szerint 10 000 000 forint. A Kúria szerint a Szankciótv. 10. § (1) bekezdésében felsorolt szempontokat – a hátrányt, annak visszafordíthatóságát, az érintettek körét, az időtartamot, az ismétlődést, az együttműködést és a gazdasági súlyt – nem elég felsorolni: a határozatból ki kell derülnie, melyik enyhítő és melyik súlyosító körülmény, és miért éppen az adott összeg. Különösen a maximumot csaknem elérő bírságnál kell észszerű magyarázatot adni, ha enyhítő tényezők is vannak. Matematikai pontosságú levezetés nem követelhető meg. Az elvi tétel szerint a bíróság csak akkor vizsgálhatja a bírság jogszerűségét, ha a határozatból a mérlegelés szempontjai mellett annak okszerűsége is kiderül.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet a harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztató minősített kölcsönbeadókat, a kölcsönvevőket és közvetve a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságokat érinti. Nem jelenti azt, hogy a tájékoztatás elmulasztása szankció nélkül maradna: a bírság kötelező, és a hatóságnak a megismételt eljárásban újra kell döntenie. A munkáltatók számára az ítélet eljárási garanciát erősít, mert a nagy összegű bírság indokolatlansága eredményesen támadható. A munkavállalók számára a döntés megerősíti, hogy az írásbeli, anyanyelvű tájékoztatás a minősített kölcsönbeadó alapvető kötelezettsége. A hatóság a bírság összegénél a cég 318 fős létszámát és 3,4 milliárd forintos nettó árbevételét is figyelembe vette; az ilyen adatok értékelését is meg kell indokolni.

Teendők és határidők

A minősített kölcsönbeadóknak a tájékoztatást legkésőbb a szerződés megkötésével egyidejűleg, írásban, a munkavállaló anyanyelvén vagy általa értett nyelven kell megadniuk, és ennek átvételét dokumentálniuk kell. Bírságot kiszabó határozat esetén érdemes ellenőrizni, hogy a hatóság valamennyi mérlegelési szempontot értékelte-e, és a hatóság eljárását segítő, együttműködő magatartást a határozat enyhítő körülményként figyelembe vette-e.

Közel tízmilliós bírságot kell újra indokolni egy kölcsönzőcégnek

A Kúria február 19-i ítélete szerint a hatóságnak meg kell magyaráznia, miért szab ki a maximumhoz közeli bírságot, ha az enyhítő körülményeket is számba veszi.

Egy minősített kölcsönbeadó 31 külföldi munkavállalóját nem tájékoztatta írásban, anyanyelvén a foglalkoztatási és idegenrendészeti szabályokról. A kormányhivatal ezért 9,97 millió forint munkaügyi bírságot szabott ki, miközben a felső határ 10 millió forint volt. A bíróság a határozatot megsemmisítette, a Kúria ezt helybenhagyta.

A Kúria szerint a bírság kötelező, de összegét a hatóság mérlegeli, ezért nem elég felsorolni a törvényi szempontokat. A határozatból ki kell derülnie, mit értékelt enyhítő és mit súlyosító körülménynek, és miért éppen az adott összeget tartotta arányosnak. Matematikai levezetés ugyanakkor nem szükséges.

A döntés nem menti fel a cégeket: a tájékoztatás elmulasztása miatt a bírság kiszabása kötelező, a hatóságnak pedig új eljárásban kell döntenie annak összegéről. A külföldieket kölcsönző cégeknek továbbra is legkésőbb a szerződéskötéskor, írásban és a dolgozó által értett nyelven kell tájékoztatást adniuk, és ezt érdemes dokumentálniuk is.

Minősített kölcsönbeadók: nyilvántartásba vétel, vagyoni biztosíték és kötelező tájékoztatás

2025. február 24.

Jogforrás és hatály

A Kúria 2025. február 19-én kelt Kfv.III.45.134/2024/5. számú ítélete egy minősített kölcsönbeadó tájékoztatási mulasztása miatti bírság ügyében született, ezért indokolt áttekinteni e foglalkoztatói kör kötelezettségeit. A szabályokat a minősített kölcsönbeadói nyilvántartásba vételről és tevékenységről szóló 226/2022. (VI. 28.) Korm. rendelet tartalmazza, amelyet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 298. § (5) bekezdése alapján adtak ki, és amelyet a 688/2023. (XII. 29.) Korm. rendelet módosított. A jogsértések jogkövetkezményeit a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (Ffvr.) 18. §-a határozza meg. A rendelet 1. § (3) bekezdése szerint megbízható üzleti háttér az, ha a foglalkoztató írásba foglalt belső szabályozással biztosítja a jogszerű foglalkoztatást, átlátható a tulajdonosi szerkezete, és vele szemben nemzetbiztonsági kockázat nem áll fenn.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint minősített kölcsönbeadóként Budapest Főváros Kormányhivatala az EGT-tagállamban székhellyel rendelkező, korlátolt tagi felelősségű, kölcsönbeadóként nyilvántartott társaságot veheti nyilvántartásba, ha szakképzett személyt alkalmaz, vagyoni biztosítékot helyez letétbe, az előző 12 hónapban átlagos statisztikai létszáma legalább 1000 fő, ebből legalább 500 magyar állampolgár, megbízható üzleti háttérrel rendelkezik és köztartozásmentes. Az 1. melléklet szerint telephelyenként a harmadik országbeli munkavállalók számától függően 1–5, heti húsz órát elérő munkaviszonyban álló szakembert kell alkalmazni. A 2. § (5) bekezdése szerint a vagyoni biztosíték ötvenmillió forint, amely kizárólag a harmadik országbeli foglalkoztatással összefüggő bírságok kielégítésére használható, és felhasználás esetén 30 napon belül pótolni kell. Az 1. § (7) bekezdése szerint a létszámbővítés 30 százalékanak magyar vagy szomszédos országbeli állampolgárnak kell lennie. A 3. § (2) bekezdése szerint az adatváltozást 8 napon belül be kell jelenteni. A 4. § (2) bekezdése szerint a harmadik országbeli munkavállalót legkésőbb a szerződéskötéssel egyidejűleg, írásban, anyanyelvén vagy általa értett nyelven kell tájékoztatni; a mulasztással okozott kárért a kölcsönbeadó felel.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a nagy létszámú kölcsönző cégeket, a velük szerződő kölcsönvevőket és a harmadik országbeli munkavállalókat érintik. Az Ffvr. 18. § (4) bekezdés f) pontja szerint a tájékoztatási és a nyilvántartásba vételi kötelezettség megszegése esetén kötelező a munkaügyi bírság, amelynek legkisebb összege a 18. § (2) bekezdése szerint százötvenezer forint. A rendelet 3. § (6) és (8) bekezdése szerint a feltételek elvesztése vagy ismételt jogsértés esetén a kormányhivatal törli a kölcsönbeadót, amely két évig nem vehető újra nyilvántartásba. A 3. § (10) bekezdése szerint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásáért felelős miniszter is ellenőrzi a szabályok betartását. A 6. § (2) bekezdése szerint a létszámkövetelmény miatt törölt kölcsönbeadó a harmadik országbeli munkavállalókat tartózkodási engedélyük érvényességéig foglalkoztathatja, de meghosszabbítást nem kérhet.

Teendők és határidők

A minősített kölcsönbeadóknak a 4. § (1) bekezdése szerint a nyilvántartásba vételi határozat számát minden kapcsolódó okiratukban fel kell tüntetniük. Érdemes írásos tájékoztató-mintákat készíteni a munkavállalók nyelvein, és az átvételt aláírással igazoltatni. A kölcsönvevőknek célszerű ellenőrizniük partnerük szereplését az országos nyilvántartásban.

Külföldieket kölcsönző cégek: szigorú feltételek, írásbeli tájékoztatás

A harmadik országbeli munkavállalókat kölcsönző minősített kölcsönbeadóknak szigorú feltételeknek kell megfelelniük: ezer fős létszám, ötvenmilliós vagyoni biztosíték és a dolgozók anyanyelvű, írásbeli tájékoztatása is kötelező.

A Kúria február 19-i ítélete újra ráirányította a figyelmet a minősített kölcsönbeadókra. Ilyen cég az lehet, amely az előző évben átlagosan legalább ezer embert foglalkoztatott, köztük legalább ötszáz magyar állampolgárt, ötvenmillió forint biztosítékot helyezett letétbe, és a külföldi dolgozók számához igazodva szakképzett ügyintézőket alkalmaz.

A külföldi munkavállalót legkésőbb a szerződés aláírásakor írásban, az általa értett nyelven tájékoztatni kell a munkavállalási és idegenrendészeti szabályokról. Ennek elmulasztása kötelező munkaügyi bírsággal jár, amely legalább 150 ezer forint, és a cég az ebből eredő kárért is felel. Új felvételeknél a létszámbővítés 30 százalékanak magyar vagy szomszédos országbeli munkavállalónak kell lennie.

Ismételt jogsértés esetén a kormányhivatal törli a céget, amely két évig nem kerülhet vissza. A felhasznált biztosítékot harminc napon belül pótolni kell. A kölcsönvevőknek érdemes a nyilvános országos nyilvántartásban ellenőrizniük partnerük minősítését, a munkavállalóknak pedig érdemes megőrizniük a kapott írásbeli tájékoztatást.

Akkreditált szakképzési vizsgaközpontok: rendelet állapította meg az engedélyezési díjakat

2025. február 10.

Jogforrás és hatály

A kultúráért és innovációért felelős miniszter az akkreditált szakképzési vizsgaközpont működésének engedélyezésével kapcsolatos igazgatási szolgáltatási díjakról és a szakképzési vizsgaközpontok ellenőrzése során kiszabott bírság befizetésének rendjéről szóló 1/2025. (II. 6.) KIM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 10. számában, 2025. február 6-án hirdette ki. A rendelet a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szt.) 123. § (3) bekezdés c) és d) pontjában kapott felhatalmazáson alapul, és a nemzetgazdasági miniszter egyetértésével készült. A 4. § szerint a kihirdetését követő 31. napon, 2025. március 9-én lép hatályba.

A szabályozás lényege

Az Szt. 14/A. § (2) bekezdése szerint akkreditált szakképzési vizsgaközpont szakmai és képesítő vizsgát csak engedély birtokában szervezhet; az engedély határozatlan ideig hatályos, és a (5) bekezdés értelmében a kérelemmel egyidejűleg igazgatási szolgáltatási díjat kell fizetni. A rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a díj a kérelemben megjelölt, egységes osztályozási rendszer szerinti képzési területek száma után jár. A (2) bekezdés alapján 10 vagy kevesebb képzési terület esetén 1 416 000 forint, 11–20 képzési terület esetén 3 676 000 forint, 20-nál több képzési terület esetén 4 806 000 forint. A (3) bekezdés szerint az engedély további képzési területtel való kiegészítéséért ugyanezek az összegek fizetendők. Az 1. § (1) bekezdése alapján a díjat az eljárás megindításával egyidejűleg, a Magyar Államkincstárnál vezetett 10032000-00334789-00000000 számú számlára kell átutalni, a közleményben feltüntetve az eljárás megnevezését és a képzési területek számát; a túlfizetést a szakképzési államigazgatási szerv a (2) bekezdés szerint tizenöt napon belül hivatalból visszatéríti. A 3. § szerint az ellenőrzés során kiszabott bírságot a Kincstárnál vezetett központosított beszedési számlára kell megfizetni, a jogcím és a határozatszám megjelölésével.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a szakmai vizsgát szervező vizsgaközpontokat, köztük a vizsgáztatást végző gazdálkodó szervezeteket, képzőket és szakmai szervezeteket érinti. Az Szt. 14/D. § (7) bekezdése szerint jogellenes vizsgáztatás esetén 2 millió forinttól 5 millió forintig, engedély nélküli vizsgáztatás esetén 5 millió forinttól 10 millió forintig terjedő közigazgatási bírság szabható ki, és a jogellenes tevékenység ideje alatt kiállított okleveleket, bizonyítványokat vissza kell vonni. A díjtételek a vizsgaközpontok költségeit, közvetve a vizsgadíjakat is befolyásolhatják. A munkáltatóknak és a vizsgázó munkavállalóknak az a lényeges, hogy a szakmai vizsga és az azon szerzett oklevél csak engedéllyel rendelkező vizsgaközpontnál érvényes.

Teendők és határidők

Az Szt. 128/B. § (1) bekezdése szerint a korábbi akkreditációs okirattal rendelkező vizsgaközpontokat a szakképzési államigazgatási szerv 2025. december 31-ig hivatalból felülvizsgálja; a (2) bekezdés alapján addig engedélyesnek kell tekinteni őket. Az új engedélyt vagy bővítést kérőknek 2025. március 9-étől a rendelet szerinti díjat kell a kérelemmel egyidejűleg megfizetniük. A képzést megrendelő munkáltatóknak célszerű ellenőrizniük, hogy a választott vizsgaközpont engedéllyel rendelkezik-e.

Mennyibe kerül a vizsgaközpont-engedély? Megjelentek a díjtételek

Március 9-től miniszteri rendelet szabja meg, mennyit kell fizetniük a szakmai vizsgát szervező vizsgaközpontoknak a működési engedélyért. A díj összege a vállalt képzési területek számától függ.

Szakmai vizsgát csak olyan akkreditált vizsgaközpont szervezhet, amely engedéllyel rendelkezik. A februárban kihirdetett miniszteri rendelet szerint az engedélyezési eljárás díja legfeljebb 10 képzési terület esetén 1 416 000 forint, 11–20 terület esetén 3 676 000 forint, ennél több terület esetén 4 806 000 forint. Ugyanennyi a díj akkor is, ha egy vizsgaközpont új képzési területtel bővítené engedélyét.

A díjat a kérelem benyújtásával egyidejűleg kell átutalni, a túlfizetést a hatóság tizenöt napon belül visszatéríti. A rendelet azt is rendezi, hogyan kell befizetni az ellenőrzések során kiszabott bírságot, amely engedély nélküli vizsgáztatásnál akár 10 millió forint is lehet.

A már működő, korábbi akkreditációs okirattal rendelkező vizsgaközpontokat a hatóság 2025. december 31-ig hivatalból felülvizsgálja, addig azonban engedélyesnek tekintendők. A munkavállalóknak és a képzést finanszírozó munkáltatóknak érdemes meggyőződniük arról, hogy a vizsgát engedéllyel rendelkező vizsgaközpont szervezi.

Munkavédelmi szakember: III. veszélyességi osztályban 100 fő alatt is elég a kijelölt munkavállaló

2025. február 27.

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 és egyes miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről szóló 3/2025. (II. 25.) NGM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 18. számában, 2025. február 25-én hirdette ki. A rendelet az Mvt.-ben kapott felhatalmazás alapján készült; preambuluma szerint célja a munkavédelemre vonatkozó rendelkezések deregulációs szempontú egyszerűsítése és a szükségtelen normák hatályon kívül helyezése. A 3. § szerint a kihirdetését követő napon, 2025. február 26-án lépett hatályba.

A szabályozás lényege

Az 1. § és az 1. melléklet a Vhr. 2. számú melléklet 4. pontját cseréli le. A korábbi szöveg szerint külön munkavédelmi szakember kijelölése vagy foglalkoztatása helyett a munkáltató kijelölt munkavállalójával vagy természetes személy munkaadóként maga is elláthatta a munkavédelmi munkáltatói feladatokat, ha legfeljebb 9 főt foglalkoztatott, vagy ha a II. vagy III. veszélyességi osztályba tartozott és 50 főnél kevesebb munkavállalója volt. Az új szöveg a II. veszélyességi osztályban megtartja az 50 fős határt, a III. veszélyességi osztályba tartozó munkáltatóknál viszont 100 főnél kevesebb munkavállaló esetén teszi lehetővé ezt a megoldást. Feltétel változatlanul, hogy a kijelölt személy vagy a munkáltató rendelkezzen a tényleges szakmai tevékenységre tekintettel szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Valamennyi esetben kötelező továbbá, hogy a munkabiztonsági szaktevékenységet munkavédelmi (bányászati) szakmai képesítéssel rendelkező személy végezze, összhangban az Mvt. 8. § (2) bekezdésével. A 2. § négy, a munkavédelmi deregulációhoz kapcsolódó miniszteri rendeletet helyez hatályon kívül, köztük az 1/2005. (I. 7.) EüM rendeletet és a 11/2011. (III. 21.) NGM rendeletet.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás elsősorban a III. veszélyességi osztályba sorolt, 50–99 fős munkáltatókat, így jellemzően a kisebb kockázatú tevékenységet folytató közepes vállalkozásokat érinti, amelyek eddig az Mvt. 57. § (1) bekezdése és a Vhr. 2. számú melléklete szerint munkavédelmi szakembert voltak kötelesek kijelölni vagy foglalkoztatni. A feladatot mostantól megfelelő ismeretekkel rendelkező kijelölt munkavállaló is elláthatja, ami a szakemberdíjak csökkenésével járhat. A felelősség azonban nem csökken: az Mvt. 82. §-a szerint a súlyos veszélyeztetéssel járó mulasztás munkavédelmi bírságot von maga után, a kockázatértékelést pedig az Mvt. 54. § (3) bekezdése szerint legalább ötévente el kell végezni.

Teendők és határidők

Az érintett munkáltatóknak célszerű áttekinteniük veszélyességi besorolásukat és létszámukat; a Vhr. 2. számú melléklet 6. pontja szerint a besorolást változáskor módosítani, évente felülvizsgálni és írásban dokumentálni kell. Kijelölés esetén igazolhatóvá kell tenni a kijelölt munkavállaló ismereteit. A szaktevékenységekhez továbbra is képesített szakembert kell igénybe venni, a vele kötött szerződést pedig célszerű a változáshoz igazítani. A munkavállalókat célszerű tájékoztatni a kijelölt munkatárs személyéről és elérhetőségéről, hogy munkavédelmi kérdéseikkel hozzá fordulhassanak.

Több cégnél elég lehet a kijelölt munkavállaló a munkavédelmi feladatokra

Február 26-tól a III. veszélyességi osztályba tartozó, 100 főnél kevesebb dolgozót foglalkoztató munkáltatók is kijelölt munkavállalóval láthatják el a munkavédelmi feladatokat, külön szakember foglalkoztatása nélkül.

Eddig csak a legfeljebb 9 fős, illetve az 50 főnél kevesebb dolgozót foglalkoztató, II. vagy III. veszélyességi osztályba tartozó munkáltatók tehették meg, hogy külön munkavédelmi szakember helyett saját, megfelelően felkészült munkavállalójukat jelölik ki, vagy egyéni munkáltatóként maguk látják el a feladatot. A nemzetgazdasági miniszter rendelete a III. veszélyességi osztályban ezt a határt 100 főre emelte.

A könnyítés nem jelenti a követelmények mérséklését. A kijelölt személynek rendelkeznie kell a cég tevékenységéhez szükséges munkavédelmi ismeretekkel, a jogszabály szerinti munkabiztonsági szaktevékenységet pedig továbbra is képesített szakembernek kell végeznie.

Az érintett munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk veszélyességi besorolásukat és létszámukat, és írásban rögzíteniük döntésüket. Ha a kijelölésről döntenek, azt célszerű írásban rögzíteni, és a kijelölt munkatárs ismereteit képzéssel megerősíteni. A munkavállalók számára a változás nem jelent új kötelezettséget, a biztonságos munkavégzés feltételeiért továbbra is a munkáltató felel.

Gyermektáborok: új közegészségügyi rendelet a szervezők kötelezettségeiről

2025. február 27.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter a gyermekek táboroztatásának közegészségügyi feltételeiről szóló 6/2025. (II. 25.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 18. számában, 2025. február 25-én hirdette ki. A rendelet az egészségügyi hatósági és igazgatási tevékenységről szóló 1991. évi XI. törvény (Ehi. tv.) 15. § (11) bekezdés b) pontjában, a 173/2003. (X. 28.) Korm. rendelet 25. § (1) bekezdésében és az egészségügyről szóló törvényben kapott felhatalmazáson alapul. A 11. § szerint a kihirdetését követő tizenötödik napon, 2025. március 12-én lép hatályba. A 13. § hatályon kívül helyezi a 12/1991. (V. 18.) NM rendeletet és a 37/2007. (VII. 23.) EüM–SZMM együttes rendeletet.

A szabályozás lényege

Az 1. § szerint a rendelet a 18 év alatti gyermekek csoportos, többnapos táboroztatására, üdültetésére és egyéb szabadidős foglalkoztatására, az ehhez használt kereskedelmi, magán- és nem üzleti célú szálláshelyekre, a szálláshely nélküli napközbeni létesítményekre, valamint a szervezőre és a közreműködőkre terjed ki. A 3. § (2) bekezdése szerint a szervező legalább három héttel a táborozás előtt bejelenti a tábor helyét, időpontját és várható létszámát a járási hivatalnak, akár elektronikusan. A 4. § előírja a törvényes képviselő programtervvel történő tájékoztatását, a kullancs okozta betegségekről és az állatokkal való érintkezés veszélyeiről szóló figyelmeztetést, valamint az állatharapás azonnali jelentését. A 6. § szerint a 300 főnél nagyobb bentlakásos táborban állandó orvosi felügyelet szükséges, kisebb táborban az ellátást a területileg illetékes alapellátóval kell biztosítani, és végig jelen kell lennie elsősegélynyújtó ismeretekkel rendelkező személynek. A 7–10. § részletes higiénés követelményeket állapít meg, például minden 20 férőhely után további illemhely és kézmosó, 50 férőhelyenként egyágyas betegszoba szükséges.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a táborokat szervező vállalkozásokat, egyesületeket, alapítványokat, oktatási intézményeket, szálláshely-üzemeltetőket, valamint az általuk foglalkoztatott vagy megbízott táborvezetőket és közreműködőket érinti. Az új szabályok a korábbi, több évtizedes rendeleteket egységes szerkezetben váltják fel. A szervezőknek a bejelentés, a tájékoztatás, az orvosi ellátás megszervezése és a higiénés feltételek biztosítása okoz feladatot; a megfelelést az 5. § szerint a járási hivatal, vándortábor esetén a kormányhivatal ellenőrzi az Ehi. tv. 11. és 13. §-a szerint. A 8. § a bentlakásos táborok szálláshelyére, többek között a matracok legalább évenkénti tisztítására és a zuhanyzók számára is előírásokat tartalmaz, ami a szálláshelyeken beruházási igényt is jelenthet.

Teendők és határidők

A 2025. március 12-ét követően kezdődő táborokra már az új rendeletet kell alkalmazni, így a nyári táborok bejelentését legalább három héttel a kezdés előtt kell megtenni. A szervezőknek a tábor vezetőjét írásban tájékoztatniuk kell az orvosi ellátás elérhetőségéről, és a jelentkezéskor programtervet kell átadniuk a szülőknek. A szálláshely-üzemeltetőknek a szezon előtt célszerű felmérniük az illemhelyek, mosdók és a betegszoba megfelelőségét.

Március 12-től új szabályok vonatkoznak a gyermektáborok szervezőire

Március 12-től egységes rendelet szabályozza a gyermektáborok közegészségügyi feltételeit. A szervezőknek három héttel előbb be kell jelenteniük a tábort, és előre meg kell szervezniük az orvosi ellátást.

A belügyminiszter rendelete a 18 év alatti gyermekek többnapos táboraira, üdülésére és szabadidős programjaira vonatkozik, és felváltja az 1991-es, illetve a 2007-es szabályozást. A szervezőnek a tábor helyét, időpontját és várható létszámát legalább három héttel korábban be kell jelentenie a járási hivatalnak, a szülőket pedig már a jelentkezéskor programtervvel kell tájékoztatnia.

A 300 főnél nagyobb bentlakásos táborokban állandó orvosi felügyelet szükséges, a kisebbeknél a helyi alapellátással kell megállapodni. Minden táborban jelen kell lennie elsősegélynyújtásban jártas személynek. A rendelet részletes higiénés előírásokat is tartalmaz az illemhelyek, a tisztálkodás, a betegszoba és a nomád táborok tekintetében, a résztvevőket pedig a kullancsok és az állatok okozta veszélyekről is tájékoztatni kell.

A táborszervező vállalkozásoknak, a szálláshelyek üzemeltetőinek és a táborvezetőknek a nyári szezon előtt érdemes áttekinteniük az új követelményeket, és szükség esetén felkészíteniük a helyszínt. A betartást a járási hivatal ellenőrzi.

Táborokban dolgozók: kit kell közreműködőnek tekinteni, és mit kell igazolnia

2025. február 28.

Jogforrás és hatály

A gyermekek táboroztatásának közegészségügyi feltételeiről szóló 6/2025. (II. 25.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 18. számában, 2025. február 25-én hirdették ki; a rendelet a 11. § szerint 2025. március 12-én lép hatályba. A rendelet 2. és 3. §-a az egészségügyi hatósági és igazgatási tevékenységről szóló 1991. évi XI. törvény (Ehi. tv.) 4/B. § (2b) bekezdésének végrehajtásaként meghatározza, ki minősül a táboroztatás szervezésében, illetve lebonyolításában közreműködő személynek. Az e személyekre vonatkozó kizáró okokat és igazolási kötelezettséget az Ehi. tv. 4/B. § (5)–(14) bekezdése tartalmazza.

A szabályozás lényege

A rendelet 2. §-a szerint közreműködő személy az, aki a szervezővel megbízási, vállalkozási, önkéntes, foglalkoztatásra irányuló vagy más hasonló jogviszonyban áll, vagy a helyszínen szolgáltatást nyújt, és a gyermekekkel közvetlen kapcsolatba kerül; ide tartozik a tábor vezetője is. A 3. § (1) bekezdése szerint az Ehi. tv. 4/B. § (5)–(14) bekezdésének alkalmazásában a szervező is közreműködőnek minősül. Az Ehi. tv. 4/B. § (5) bekezdése szerint nem lehet szervező vagy közreműködő, aki meghatározott, különösen gyermekek elleni, szexuális vagy kábítószerrel kapcsolatos bűncselekmény miatt a büntettesek nyilvántartásában szerepel, ilyen bűncselekmény miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll, foglalkozástól eltiltás vagy kényszergyógykezelés hatálya alatt áll. A (7) bekezdés szerint a közreműködő ezt hatósági bizonyítvánnyal igazolja a jogviszony létrejötte előtt, fennálló jogviszony esetén pedig a szervező írásbeli felhívásától számított tizenöt munkanapon belül, de legkésőbb tíz nappal a táborozás előtt; a szervező a teljesítést nyilatkozatban rögzíti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály a táborokat szervező vállalkozásokat, utazásszervezőket, sportegyesületeket és más civil szervezeteket, valamint az általuk foglalkoztatott munkavállalókat, megbízottakat, alvállalkozókat és önkénteseket egyaránt érinti, mivel a jogviszony típusa nem döntő, csak az, hogy az érintett közvetlen kapcsolatba kerül-e a gyermekekkel. Az Ehi. tv. 4/B. § (6) bekezdése szerint a felsorolt szándékos bűncselekmények miatti elítélés a mentesítés beálltától számított három, öt, nyolc vagy tíz évig is kizáró ok a kiszabott büntetéstől függően. Az Ehi. tv. 4/B. § (9) bekezdése szerint igazolás hiányában vagy kizáró ok tudomásra jutásakor az érintett nem vonható be. A (10) bekezdés szerint a nyilatkozatot a táborozás befejezését követő három évig meg kell őrizni. Az ellenőrzést a (11) bekezdés alapján a fogyasztóvédelmi hatóság végzi, amely a (13) bekezdés szerint a táboroztatást vagy az érintett részvételét megtilthatja.

Teendők és határidők

A szervezőknek a nyári szezon előtt fel kell mérniük, mely munkatársaik és közreműködőik kerülnek közvetlen kapcsolatba a gyermekekkel, és be kell kérniük tőlük a hatósági bizonyítványt. A nyilatkozatokat három évig kell őrizni. A közreműködőknek időben kell kérniük a bizonyítványt a bűnügyi nyilvántartó szervtől. A munkáltatóknak a munkaszerződésekben és megbízási szerződésekben is célszerű rögzíteniük az igazolási kötelezettséget és annak határidejét.

Táborban dolgozna? Erkölcsi bizonyítványt kell bemutatni

Március 12-től rendelet határozza meg, kik számítanak a gyermektáborok közreműködőinek. Jogviszonytól függetlenül mindenkinek hatósági bizonyítvánnyal kell igazolnia, hogy vele szemben nem áll fenn kizáró ok.

A belügyminiszter új rendelete szerint közreműködő mindenki, aki a szervezővel munkaviszonyban, megbízásban, vállalkozási vagy önkéntes jogviszonyban áll, illetve a helyszínen szolgáltat, és közvetlenül találkozik a gyermekekkel. Közreműködőnek számít a tábor vezetője és maga a szervező is.

Nem dolgozhat táborban, akit meghatározott, főként gyermekek elleni vagy szexuális bűncselekmény miatt elítéltek, aki ilyen ügyben büntetőeljárás alatt áll, vagy akit foglalkozástól eltiltottak. Ezt hatósági bizonyítvánnyal kell igazolni a jogviszony kezdete előtt, már fennálló jogviszonynál pedig a szervező felhívására, legkésőbb tíz nappal a tábor kezdete előtt.

A szervező a bizonyítvány bemutatását nyilatkozatban rögzíti, amelyet három évig meg kell őriznie. A szabályok betartását a fogyasztóvédelmi hatóság ellenőrzi, és szükség esetén megtilthatja a tábor vagy az érintett személy részvételét. A táborszervező munkáltatóknak ezért célszerű már a szerződéskötéskor bekérniük a bizonyítványt, a munkavállalóknak pedig időben beszerezniük azt.

Táppénz, CSED és GYED 2025-ben: a minimálbérhez igazodó felső határok

2025. február 4.

Jogforrás és hatály

A pénzbeli egészségbiztosítási ellátásokat a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) szabályozza. A táppénz és a gyermekgondozási díj (GYED) felső határa a mindenkori minimálbérhez kötött, amelyet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése 2025. január 1-jétől havi 290 800 forintban, a (2) bekezdés a garantált bérminimumot havi 348 800 forintban állapította meg. A jelentés a 2025. februárban hatályos szabályokat foglalja össze.

A szabályozás lényege

Az Ebtv. 48. § (7) bekezdése szerint a táppénz a táppénz alapjának 60%-a, ha a biztosított a folyamatos biztosítási időszak alatt legalább 730 biztosításban töltött nappal rendelkezik, ennél kevesebb nap esetén, továbbá fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás alatt 50%-a; egy napra járó összege nem haladhatja meg a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér kétszeresének harmincad részét, ami 2025-ben 581 600 forint harmincad része, kerekítve napi 19 387 forint. A (2)–(4) bekezdés szabályozza a táppénzalap megállapítását arra az esetre, ha nincs elegendő jövedelem; 180 nap folyamatos biztosítás hiányában a minimálbért kell alapul venni, kivéve ha a tényleges jövedelem annál alacsonyabb. A csecsemőgondozási díj (CSED) az Ebtv. 42. § (1) bekezdése szerint a naptári napi alap 100%-a, és a 41. § szerint keresőtevékenység mellett nem jár. A GYED az Ebtv. 42/A. § (1) bekezdése szerint a szülést megelőző két éven belüli 365 napi biztosítás esetén jár, a 42/B. § (1) bekezdése szerint a gyermek 2. életévének betöltéséig, ikreknél további egy évig. Összege a 42/D. § (1) bekezdése alapján a naptári napi alap 70%-a, de havonta legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70%-a, 2025-ben 407 120 forint.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden biztosított munkavállalót érintenek. A minimálbérhez kötött felső határ miatt a magasabb keresetű dolgozóknál az ellátás a kereset kisebb hányadát pótolja, ezért számukra a határ emelése kedvező. A minimálbér emelése a magasabb keresetű biztosítottak ellátásának felső határát is emeli. A munkáltatóknak, illetve a társadalombiztosítási kifizetőhelyeknek a pontos jövedelemadatok bejelentése azért lényeges, mert a naptári napi alap ezeken alapul; a hiányos vagy téves adatszolgáltatás a dolgozó ellátásának összegét befolyásolja.

Teendők és határidők

Az Ebtv. 42/D. § (4) bekezdése szerint a maximális összegben megállapított GYED-et a minimálbér emelésének napjától számított 15 napon belül hivatalból felül kell vizsgálni, és az emelés napjára visszamenőleg újra meg kell állapítani. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy januártól már a megemelt összeget kapják-e. A táppénz felső határát a jogosultság kezdő napján érvényes minimálbér alapján kell meghatározni, ezért a 2025-ben kezdődő keresőképtelenségekre már az új határ irányadó. A munkáltatóknak a keresőképtelenségről és a jövedelemről szóló adatokat pontosan és határidőben kell továbbítaniuk.

Mennyi táppénz és GYED járhat legfeljebb 2025-ben?

A januári minimálbér-emeléssel nőtt a táppénz és a gyermekgondozási díj felső határa. A táppénz napi maximuma kerekítve 19 387 forint, a GYED havi maximuma 407 120 forint.

A táppénz főszabály szerint a jövedelem alapján számított napi alap 60 százaléka, ha a dolgozó legalább 730 nap folyamatos biztosítással rendelkezik; rövidebb biztosítási idő és kórházi ápolás esetén 50 százalék. Egy napra legfeljebb a minimálbér kétszeresének harmincad része jár, ami a 290 800 forintos minimálbér mellett kerekítve 19 387 forint.

A csecsemőgondozási díj a napi alap 100 százaléka, de munkavégzés mellett nem jár. A gyermekgondozási díj a szülés előtti két évben szerzett legalább 365 nap biztosítás esetén a gyermek kétéves koráig jár, összege a napi alap 70 százaléka, legfeljebb havi 407 120 forint.

A legmagasabb összegű GYED-et a hatóságnak a minimálbér emelését követő 15 napon belül hivatalból, visszamenőleg kell újraszámolnia. Az ellátás a bejelentett jövedelmen alapul, ezért a munkáltatók pontos adatszolgáltatása a dolgozók érdeke is, a dolgozóknak pedig érdemes ellenőrizniük megállapított ellátásuk összegét.

Ítéletábra: elrendelés nélkül is jár a túlóra díja, ha a munkáltató érdekében történt

2025. február 6.

Jogforrás és hatály

A Győri Ítéletábra Mf.V.30.052/2024/8. számú, 2025. február 4-én kelt ítéletével helybenhagyta a Szombathelyi Törvényszék 2.M.70.139/2023/23. számú ítéletét, amely a munkáltatót 690 490 forint rendkívüli munkavégzésért járó munkabér és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 107. § a) pontja, amely szerint rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő, valamint az Mt. 143. § (1), (2) és (4) bekezdése a bérpótlékról. Az ítéletábra kitért a Kúria rendkívüli munkavégzés bizonyítására vonatkozó precedensképes határozataira is, és megállapította, hogy azoktól nem tért el.

A szabályozás lényege

A felperes egy húszszobás szálloda egyetlen felelős vezetőjeként, helyettes nélkül dolgozott általános munkarendben, havi 800 000 forint alapbérrel. A kialakult gyakorlat szerint a rendkívüli munkát az ügyvezető külön nem rendelte el, hanem a munkavállaló egyéni munkaidő-nyilvántartása alapján utólag jóváhagyta és kifizette. 2023 júliusában a szállodában kihelyezett kormányülés, egy vasárnapi rendezvény és egy művészcsoporthoz fogadása miatt a felperes 91 óra rendkívüli munkát rögzített, ebből 17 órát pihenőnapon. A munkáltató új ügyvezetője augusztus 1-jén közölte, hogy túlórákat csak elrendelés esetén fizet, a júliusi órákat pedig nem számfejtette. Az ítéletábra szerint a többletmunkát nem a munkakör módosulása, hanem a hónap eseményei tették szükségessé, a munkáltató az eseményekről tudott, a felperes a vezetői értekezleteken tájékoztatást adott, ezért az elrendelés hiánya nem zárta ki a bérpótléket.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek vezetőiket, telephely- vagy üzletvezetőiket nagyfokú önállósággal foglalkoztatják, különösen a vendéglátásban, a szálláshelyszolgáltatásban és a rendezvényszervezésben. Ha a munkáltató hallgatólagosan elfogadja, hogy a munkavállaló maga dönt a rendes munkaidőn túli jelenlétről, és ezt korábban rendszeresen kifizette, a gyakorlat utólag egyoldalú bejelentéssel visszamenőleg nem változtatható meg. Az Mt. 143. § (2) bekezdése szerint ötven, pihenőnapon a (4) bekezdés szerint száz százalék bérpótlék jár, így a vitatott órák költsége a perköltséggel és a kamattal együtt jelentős lehet. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a saját, rendszeresen leadott és jóváhagyott nyilvántartás érdemi bizonyíték, de a munkavégzés munkáltatói érdekét is igazolniuk kell.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a rendkívüli munkaidő elrendelésének rendjét írásban szabályozni és a munkavállalókkal előre közölni; az Mt. 108. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló kérésére az elrendelést írásba kell foglalni. Az Mt. 134. § (1)–(2) bekezdése szerint a munkáltató köteles a rendes és rendkívüli munkaidőt úgy nyilvántartani, hogy abból a kezdő és befejező időpont naprakészen megállapítható legyen. Ha a munkáltató a gyakorlatán változtatni kíván, azt a jövőre nézve, egyértelmű utasítással kell megtennie, és ellenőriznie kell, hogy az utasítás után ki milyen munkát végez. Az Mt. 109. § (1) bekezdése szerint naptári évenként főszabályként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A munkavállalóknak érdemes a túlórák okát is dokumentálniuk; a bérigény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el.

Túlóra elrendelés nélkül: ha a munkáltató tudott róla, fizetnie kell

A Győri Ítéltábla februári ítélete szerint a rendkívüli munka díja akkor is jár, ha azt senki sem rendelte el, de a munkáltató tudott róla, és a munka az ő érdekét szolgálta.

Egy kisebb szálloda vezetője évek óta maga döntötte el, mikor kell a rendes munkaidején túl bent maradnia. A túlórát saját nyilvántartásában rögzítette, a munkáltató pedig ezt jóváhagyta és kifizette. Egy forgalmas júliusi hónap után, amikor a szállodában kormányülés, rendezvény és vendégcsoport fogadása is zajlott, az új vezetés közölte, hogy túlórát csak elrendelés esetén fizet, és a júliusi 91 órát nem számolta el.

A bíróságok a munkavállalónak adtak igazat. A munkáltató ismerte a hónap eseményeit, a korábbi gyakorlat szerint a vezetőre bízta a munkaidő megszervezését, a többletmunka pedig a szálloda működését szolgálta. Az utólag kiadott szabály a már elvégzett munkára nem vonatkozhatott.

A munkáltatóknak érdemes írásban szabályozniuk, ki és hogyan rendelhet el túlórát, és a nyilvántartást naprakészen vezetniük. Az elrendelés szabályainak változását pedig mindig előre, a jövőre nézve kell közölni. A munkavállalóknak célszerű nemcsak az órákat, hanem a többletmunka okát is feljegyezniük.

Ítéletábra: munkavédelmi hiányosság mellett nincs kármegosztás, a hozzátartozói ápolás is megtérítendő

2025. február 7.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.069/2024/5. számú, 2025. február 4-én kelt ítéletével részben megváltoztatta a Debreceni Törvényszék 11.M.70.149/2022/70. számú ítéletét: a munkáltató által fizetendő vagyoni kártérítést 411 992 forintról 394 492 forintra leszállította, a sérelemdíjat 2 000 000 forintról 3 500 000 forintra felemelte, egyebekben az ítéletet helybenhagyta. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 166. § (1) bekezdése és 167. § (2) bekezdése, az Mt. 9. § (1) bekezdése révén alkalmazandó polgári jogi sérelemdíj-szabályok, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 54. § (7) bekezdése és 55. § (1) bekezdése, valamint a 3/2018. (IX. 17.) KMK vélemény.

A szabályozás lényege

A sertéstartó munkavállalót 2021. február 27-én malacok oltása közben a kalodába rekesztett koca megtámadta és az arcán megharapta; sérülése hat hét alatt, az arcán maradandó heggel gyógyult. A bíróságok szerint a munkáltató nem tartotta meg munkába álláskor a munkavédelmi oktatást, a kaloda pedig nem nyújtott teljes védelmet az állat kiugrása ellen, ezért a munkavállaló vétkes közrehatása nem volt megállapítható, és a munkáltató teljes kártérítéssel tartozott. A hozzátartozó által végzett ápolás értékét meg kell téríteni, mert a hozzátartozó nem köteles ingyen dolgozni a károkozó javára; az óradíj egy ápolási szolgáltató díjának 75 százalékában határozható meg. A csak a gyógyulás idejére szükséges eszközök árából viszont le kell vonni a megmaradó értéküket. A sérelemdíjat a fiatal károsult zárkózottá válására, társas és sportolási életének beszűkülésére tekintettel emelték fel.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, különösen a mezőgazdasági, állattartó és élelmiszeripari vállalkozásokat, ahol a munkavállalók élő állatokkal vagy kiszámíthatatlan mozgású berendezésekkel dolgoznak. Az Mt. 166. § (2) bekezdése alapján a munkáltató csak akkor mentesül, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta, kármegosztásra pedig csak a munkavállaló bizonyított vétkes közrehatása esetén kerülhet sor. A munkavédelmi oktatás és a megfelelő műszaki védelem elmaradása a munkáltató terhére esik. A kártérítés a gyógykezelés, az utazás, a parkolás, az élelemfeljavítás és a családtagi ápolás költségeire is kiterjed, a sérelemdíj pedig maradandó esztétikai sérülés esetén milliós nagyságrendű lehet. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a hozzátartozói segítség értéke is érvényesíthető.

Teendők és határidők

Az Mvt. 55. § (1) bekezdése szerint a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló már munkába álláskor elsajátítsa a biztonságos munkavégzés ismereteit, az Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pontja szerint pedig rendszeresen meg kell győződnie arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek. A munkáltatóknak célszerű az oktatás megtartását dokumentálni, és a baleset után feltárt műszaki hiányosságot haladéktalanul pótolni. A kármegosztásra hivatkozó munkáltatónak konkrét, bizonyítható munkavállalói szabályszegést kell megjelölnie. A munkavállalóknak érdemes a költségeiket számlákkal, a hozzátartozói ápolás idejét pedig orvosi iratokkal és tanúkkal alátámasztani. A munkajogi igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el.

Munkabaleset: a családtag ápolását is meg kell téríteni

A Debreceni Ítéltábla februári ítélete szerint a munkavédelmi hiányosságot mutató munkáltató a teljes kárért felel, és a sérültet ápoló hozzátartozó munkájának értékét is meg kell fizetnie.

Egy sertéstelepen dolgozó fiatal férfit malacok oltása közben megtámadott és arcon harapott egy anyakoca. A sérülés hat hét alatt gyógyult, de az arcán maradandó heg maradt, a munkavállaló visszahúzódóvá vált, és félelme miatt eredeti munkáját sem tudta tovább végezni. A gondozását, kezelésekre szállítását az édesanyja végezte.

A bíróság szerint a munkáltató nem oktatta ki megfelelően a munkavállalót, és a kaloda sem védett az állat kiugrása ellen, ezért a kárt nem lehetett megosztani. A családtag ingyenes segítsége nem csökkenti a kártérítést: értékét egy ápolási szolgáltató díjának háromnegyedével kell számolni. A sérelemdíjat az ítéltábla a fiatal károsult beszűkült életére tekintettel 3,5 millió forintba emelte. A turmixgép és a gyóglámpa árának viszont csak a felét kellett megtéríteni, mert azok a gyógyulás után is értéket képviseltek.

A munkáltatóknak érdemes a munkavédelmi oktatást már az első munkanapon megtartaniuk és dokumentálniuk. A sérült munkavállalóknak pedig célszerű minden költségüket és a családi segítség idejét gondosan rögzíteniük.

Kúria: a munkahelyi fertőzés és a munkaviszony összefüggését a munkavállalónak kell bizonyítania

2025. február 21.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.110/2024/5. számú, 2025. február 19-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.022/2024/7/I. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Kaposvári Törvényszék 22.M.70.117/2022/40/II. számú, a keresetet elutasító ítéletét. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. A per tárgya a munkáltató kártérítési felelőssége volt egy egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállaló koronavírus-fertőzése miatt. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 1. § (9) bekezdése alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 166. §-át kellett alkalmazni, a bizonyítási teherre pedig a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 265. § (1) bekezdése volt irányadó.

A szabályozás lényege

A felperes 2020 novemberétől egy kórház COVID-osztályán dolgozott, ahol a munkáltató megfelelő védőruházatot biztosított, oktatást tartott és a szabályok betartását ellenőrizte. Egy alkalommal a védőruhája elszakadt, másnap belázasodott, majd szövődményes fertőzés miatt kórházi kezelésre szorult, és tartósan alkalmatlanná vált a munkájára. Jövedelempótló járadékot és 9 000 000 forint sérelemdíjat követelt. A Kúria rögzítette, hogy a munkáltató felelőssége objektív, de három konjunktív feltételt, a kárt, a munkaviszonyt és a kettő közötti okozati összefüggést a munkavállalónak kell bizonyítania, a kimentés feltételeit pedig a munkáltatónak. Az igazságügyi szakértő szerint a fertőzés lappangási ideje miatt a ruha elszakadása nem okozhatta a megbetegedést, és orvosilag valószínűbb volt a munkahelyen kívüli fertőződés. Mivel az okozati összefüggés nem nyert bizonyítást, a kereset alaptalan volt; a bizonyítékok mérlegelését a felperes a Pp. 279. § (1) bekezdésének megjelölése hiányában a felülvizsgálatban nem támadhatta.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amelynek munkavállalói fertőzésveszéllyel vagy más, munkán kívül is előforduló egészségkárosító hatással érintkeznek, így az egészségügyi, szociális, oktatási és szolgáltató szektort. Az ítélet megerősíti, hogy az objektív felelősség nem jelenti az okozati összefüggés vélelmét: ha a betegség a magánéletben is megszerezhető, a munkavállalónak konkrét bizonyítékokkal kell valószínűsítania a munkahelyi eredetet. A teljes körű védőeszköz-ellátás, az oktatás és az ellenőrzés dokumentálása a munkáltató védekezésének lényeges eleme. A munkáltatói felelősségbiztosító helytállási kötelezettsége a Kúria szerint nem lehet a munkaügyi per tárgya. A munkavállalók számára a döntés azt jelzi, hogy szakértői bizonyítás nélkül ilyen perben nehéz eredményt elérni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a fertőzésveszélyes munkakörökben a védőeszközök kiadását, az oktatást, a rendkívüli eseményeket, például a védőruha sérülését, és az ezekre tett intézkedéseket írásban rögzíteni, mert ezek a perben a kimentés és az okozati összefüggés vitatásának alapjai. A munkavállalóknak a munkahelyi eredetű megbetegedés esetén érdemes haladéktalanul jelezniük az eseményt, megőrizniük az orvosi dokumentációt és a lehetséges expozíció időpontjait, a perben pedig szakértői bizonyítást indítványozniuk. Felülvizsgálati kérelemben a mérlegelés támadásához a Pp. 279. § (1) bekezdésének megsértését kifejezetten meg kell jelölni. A munkáltatói kártérítési igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el.

Munkahelyen kapta el a betegséget? Ezt a munkavállalónak kell bizonyítania

A Kúria februári ítélete szerint a munkáltató csak akkor felel a munkavállaló megbetegedéséért, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy a betegség a munkájával összefüggésben alakult ki.

Egy kórházi dolgozó a koronavírus-járvány idején a COVID-osztályon dolgozott, ahol egy alkalommal elszakadt a védőruhája. Másnap belázasodott, súlyos szövődeményekkel gyógyult, és többé nem tudta ellátni a munkáját. A munkáltatótól kártérítést és sérelemdíjat követelt, mert szerinte a munkahelyén fertőződött meg.

A bíróságok elutasították a keresetet, és a Kúria ezt helybenhagyta. A munkáltató felelőssége ugyan szigorú, de a munkavállalónak kell bizonyítania, hogy a kár a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett. A szakértő szerint a ruha elszakadása a betegség lappangási ideje miatt nem okozhatta a fertőzést, és valószínűbb volt, hogy a munkavállaló a munkahelyén kívül kapta el. A munkáltató ráadásul igazolta, hogy megfelelő védőfelszerelést és oktatást biztosított.

A döntés nem gyengíti a munkáltató szigorú felelősségét, de világossá teszi a bizonyítás rendjét. A munkáltatóknak érdemes a védőeszközök kiadását és a rendkívüli eseményeket dokumentálniuk. A munkavállalóknak pedig célszerű minden munkahelyi expozíciót haladéktalanul jelezniük és orvosi irataikat megőrizniük.

Ítéletábra: megváltozott munkaképességű munkavállaló azonnali felmondása és a munkáltató kimentése

2025. február 24.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.238/2024/6. számú, 2025. február 20-án kelt ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.549/2023/37. számú, a munkavállaló keresetét elutasító ítéletét. Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdése az azonnali hatályú felmondásról, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § h) pontja, amely az egészségi állapot miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltja, és 19. §-a a megosztott bizonyítási teherről. Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés tilalmát is vizsgálta. A munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató, a 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet szerint akkreditált munkáltató volt.

A szabályozás lényege

A 128 fős munkavállalói létszámból 120 megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztató nonprofit társaságnál a felperes ipari betanított munkásként dolgozott. Munkatársai többször panaszt tettek ellene, egy vezetőt leköpött, ezért a munkáltató figyelmeztette, fizetett szabadságot adott neki, és jelezte, hogy újabb hasonló magatartás esetén azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyát. A szabadság után a felperes megtagadta egy mentori feljegyzés átvételét, és erélyes hangon megtiltotta munkatársainak, hogy azt tanúként aláírják; a munkáltató ezért 2023. július 17-én azonnali hatállyal felmondott. A felperes egészségi állapota miatti diszkriminációra hivatkozott. Az ítéletábra szerint a munkavállaló az Ebkty. 19. § (1) bekezdése szerinti valószínűsítést elvégezte, a munkáltató azonban orvosi véleményekkel, a munkavédelmi jegyzőkönyvvel és tanúkkal bizonyította, hogy a felmondás a magatartáson, nem a védett tulajdonságon alapult. A kiváltó magatartás az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókat érinti, de minden olyan munkáltató számára iránymutató, amelyet a munkaviszony megszüntetése után diszkriminációval vádolnak. Az Ebkty. 19. § (2) bekezdése alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmódot megtartotta, ezért a korábbi figyelmeztetések, az esélyt adó intézkedések és az egészségi alkalmasságot igazoló iratok döntő jelentőségűek. A munkáltató itt azzal is igazolta jóhiszeműségét, hogy több alkalommal próbálta a munkaviszonyt fenntartani. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a védett tulajdonság fennállása önmagában nem véd az igazolt magatartási okú felmondással szemben; a pereszes felperest perköltség is terhelte.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkavállaló magatartásával kapcsolatos panaszokat, figyelmeztetéseket és a munkaviszony fenntartására tett lépéseket írásban rögzíteni, és a figyelmeztetésben egyértelműen jelezni a további kötelezettségszegés következményeit. Az Mt. 51. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló csak egészségi állapotának megfelelő munkára alkalmazható, az (5) bekezdés szerint pedig a fogyatékkal élő személy foglalkoztatásánál az ésszerű alkalmazkodás feltételeit biztosítani kell; ennek dokumentálása a perben a munkáltató védekezését szolgálja. Az azonnali hatályú felmondást az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül kell közölni. A munkavállaló a felmondás jogellenessége miatt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül indíthat pert.

Diszkrimináció vagy magatartás? A munkáltatónak kell bizonyítania

A Fővárosi Ítéltábla februári ítélete szerint jogszerű volt egy megváltozott munkaképességű munkavállaló azonnali elbocsátása, mert a munkáltató igazolta, hogy a döntést a magatartása, nem az egészségi állapota indokolta.

Egy megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató társaságnál egy munkavállaló ellen sorozatos panaszok érkeztek: kollégáit sértegette, egy vezetőt leköpött. A munkáltató figyelmeztette, fizetett szabadságot adott neki a helyzet rendezésére, majd amikor visszatérése után munkatársait emelt hangon megfélemlítette, azonnali hatállyal felmondott. A munkavállaló szerint valójában egészségi állapota miatt küldték el.

Az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozó munkavállalónak elég valószínűsítenie, hogy hátrány érte és védett tulajdonsággal rendelkezik; ezután a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem diszkriminált. Ez itt sikerült: orvosi vélemények igazolták, hogy a munkavállaló alkalmas volt a munkájára, a tanúk pedig megerősítették a felmondás indokait. A munkáltató azt is igazolta, hogy a munkakör könnyű fizikai munkának minősült.

A munkáltatóknak érdemes minden figyelmeztetést és a munkaviszony megmentésére tett lépést írásban rögzíteniük. A munkavállalóknak pedig tudniuk kell, hogy felmondás elleni keresetüket harminc napon belül kell benyújtaniuk. A per elvesztése esetén a munkavállalót a munkáltató perköltsége is terhelheti.

Ítéletábra: a tanulmányi szerződést azonnali hatállyal felmondó munkavállaló arányosan visszafizet

2025. február 25.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.244/2024/4. számú, 2025. február 20-án kelt ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.511/2024/6. számú ítéletét, amely a volt munkavállalót a tanulmányi szerződés alapján nyújtott támogatás arányos részeként 204 400 forint és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az ügy megismételt eljárásban folyt, miután az ítéletábra korábbi jogerős részítése a munkavállaló azonnali hatályú felmondását jogellenesnek minősítette. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 229. § (1) és (5)–(7) bekezdése a tanulmányi szerződésről, valamint az Mt. 286. § (1) bekezdése az elévülésről; az ítéletábra a tanulmányi szerződésre vonatkozó kúriai véleményt is figyelembe vette.

A szabályozás lényege

A referens munkakörben foglalkoztatott alperes 2019-ben tanulmányi szerződést kötött a jogi szakvizsga előkészítő képzésére, amelynek keretében a munkáltató a költségeket, a szabadidőt és a tanulmányi szabadságot biztosította; a munkavállaló vállalta, hogy a képesítés megszerzése után másfél évig munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A szakvizsgát 2020-ban letette, 2021. június 18-án azonban azonnali hatállyal felmondott, és ugyanebben a nyilatkozatban az Mt. 229. § (7) bekezdésére hivatkozva a tanulmányi szerződést is felmondta. Az ítéletábra szerint a tanulmányi szerződés a munkavállaló felmondásával szűnt meg, és az Mt. 229. § (7) bekezdése alapján ilyenkor a munkáltató a támogatást arányosan visszakövetelheti; a hivatkozott személyiségi jogsértés hiányában lényeges körülményváltozás sem állt fenn. A mentesülés az Mt. 229. § (5) bekezdése szerint csak a tanulmányi szerződést érintő lényeges munkáltatói szerződésszegés esetén illeti meg a munkavállalót. A jogszabályhely utólagos pontosítása nem minősült új keresetnek, így az igény nem évült el.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót és munkavállalót érint, amely képzést tanulmányi szerződés keretében finanszíroz, különösen a jogi, pénzügyi és műszaki szakképzettséget igénylő munkakörökben. Az ítélet megerősíti, hogy a munkaviszony és a tanulmányi szerződés külön kötelem, ezért mindkettőt külön jognyilatkozattal lehet megszüntetni, és a megszüntetés módja határozza meg a visszafizetés jogalapját. Ha a munkavállaló a tanulmányi szerződést maga mondja fel, a munkáltató a támogatás le nem töltött időre eső részét visszakövetelheti. A munkáltató számára a döntés a képzési beruházás védelmét erősíti, a munkavállaló számára pedig azt jelzi, hogy a munkaviszony gyors megszüntetése a képzési költségek részleges megtérítésével járhat.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a tanulmányi szerződésben a nyújtott támogatás elemeit, a munkaviszony fenntartásának időtartamát és a visszafizetés számítási módját pontosan rögzíteni; az Mt. 229. § (1) bekezdése szerint ez az idő a támogatással arányos, de legfeljebb öt év lehet, a (3) bekezdés szerint pedig a szerződést írásba kell foglalni. Ha a munkavállaló a munkaviszonnyal együtt a tanulmányi szerződést is felmondja, a munkáltatónak a követelést az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül kell érvényesítenie. A munkavállalóknak a munkaviszony megszüntetése előtt érdemes áttekinteniük a tanulmányi szerződés feltételeit, és csak akkor hivatkozni lényeges körülményváltozásra vagy munkáltatói szerződésszegésre, ha azt bizonyítani is tudják.

Képzés után távozik? A tanulmányi támogatás egy részét vissza kell fizetni

A Fővárosi Ítéltábla februári ítélete szerint ha a munkavállaló a tanulmányi szerződést maga mondja fel, a munkáltató a támogatás le nem dolgozott időre eső részét visszakövetelheti.

Egy munkavállaló a munkáltató támogatásával végezte el a jogi szakvizsgára felkészítő képzést. Cserébe vállalta, hogy a vizsga után másfél évig nem mond fel. A szakvizsga után azonban azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát, és ugyanabban a levélben a tanulmányi szerződést is felmondta, arra hivatkozva, hogy körülményei lényegesen megváltoztak.

A bíróság szerint a tanulmányi szerződés a munkavállaló felmondásával szűnt meg, és ilyenkor a törvény alapján a munkáltató a támogatást arányosan visszakövetelheti. A munkavállaló által hivatkozott sérelmek nem igazolódtak, a munkáltató pedig a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeit nem szegte meg. Ha viszont a munkáltató mondja fel a tanulmányi szerződést, a támogatás nem követelhető vissza. A munkavállalónak ezért mintegy kétszázezer forintot kellett visszafizetnie.

A munkáltatóknak érdemes a tanulmányi szerződésben pontosan rögzíteniük a támogatás elemeit és a visszafizetés számítását. A munkavállalóknak pedig a felmondás előtt célszerű átnézniük, mit vállaltak a képzés fejében. A visszafizetés mértéke a le nem dolgozott időhöz igazodik.

Kúria: az azonnali felmondás határideje a tudomásszerzéstől fut, nem a fegyelmi határozat jogerejétől

2025. február 28.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.121/2024/4. számú, 2025. február 26-án kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.129/2024/7. számú ítéletét, amely helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.176/2023/22. számú ítéletét. Ez a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt 9 035 659 forint elmaradt jövedelem és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. Az irányadó rendelkezés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (2) bekezdése, amely szerint az azonnali hatályú felmondás joga az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolható; a jogkövetkezményekre az Mt. 82. § (1)–(2) bekezdését alkalmazták. A Kúria a határozathoz elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A határozott időre foglalkoztatott vezetőedző 2023. január 11-én egy felkészülési mérkőzésen sértő kifejezéseket használt a játékvezetővel szemben, amit a munkáltató ügyvezetője és sportvezetői a helyszínen láttak. A sportági szövetség fegyelmi bizottsága január 12-én négy mérkőzésre eltiltotta, a határozatot a munkáltatóval is közölték, és az január 28-án jogerőre emelkedett. A munkáltató február 7-én, a jogerőtől számított tizenöt napon belül közölte az azonnali hatályú felmondást. A Kúria szerint a munkáltató legkésőbb a fegyelmi határozat közlésekor, január 12-én minden lényeges ismeret birtokában volt, ezért a felmondás elkésett és jogellenes. Az elvi tartalom szerint a jogosultnak a kötelezettségszegés gyanújának felmerülése után haladéktalanul meg kell tennie a megnyugtató ismeret megszerzéséhez szükséges intézkedéseket; ha ezzel késlekedik, nem hivatkozhat a határidő megtartására. A munkavállaló Mt. 79. § (2) bekezdésére alapított igényét az elsőfokú bíróság elutasította, mert ez a jogkövetkezmény csak indokolás nélküli felmondáshoz kapcsolódik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, különösen azokat, ahol a munkavállaló kötelezettségszegését külső szerv, például sportszövetség, szakmai testület vagy hatóság is vizsgálja. Az ítélet szerint a külső eljárás jogerejének kivárása nem hosszabbítja meg a tizenöt napos határidőt, ha a munkáltató a tényeket már ismeri; a határidő elmulasztása jogvesztő. A jogellenes megszüntetés következményei jelentősek: az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint az elmaradt jövedelem címén legfeljebb tizenkét havi távolléti díj követelhető, amihez perköltség és a felülvizsgálati eljárás 903 560 forintos illetéke járult. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a késve közölt azonnali felmondás érdemi vizsgálat nélkül is jogellenes lehet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a kötelezettségszegés gyanújának felmerülésekor haladéktalanul belső vizsgálatot kell indítaniuk, a munkavállalót meg kell hallgatniuk, és a tényállás tisztázását dokumentálniuk kell. A tizenöt napos határidő számítását a munkáltatói jogkör gyakorlójának tudomásszerzéséhez kell igazítani; testületi döntés esetén az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint a testület tájékoztatásának időpontja irányadó. Külső fegyelmi vagy hatósági eljárás jogerejét csak akkor érdemes kivárni, ha a döntéshez szükséges tények valóban csak abból derülnek ki, ezt pedig a felmondás indokolásában is célszerű megjeleníteni. A munkavállaló a munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogellenessége miatt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül indíthat pert.

Azonnali felmondás: tizenöt nap, és nem lehet a fegyelmi jogerőre várni

A Kúria februári ítélete szerint az azonnali hatályú felmondás tizenöt napos határideje attól fut, amikor a munkáltató megismeri a tényeket, nem attól, amikor egy külső fegyelmi határozat jogerőre emelkedik.

Egy labdarúgócsapat vezetőedzője egy edzőmérkőzésen sértegette a játékvezetőt, amit a klub vezetői a lelátóról láttak. A szövetség fegyelmi bizottsága másnap eltiltotta, a határozatot a klubnak is megküldték. A klub csak a határozat jogerőre emelkedése után, és két elvesztett bajnoki mérkőzést követően, közel egy hónappal az eset után mondott fel azonnali hatállyal.

A Kúria szerint ez elkésett. A munkáltató legkésőbb a fegyelmi határozat kézhezvételekor mindent tudott, ami a döntéshez kellett, a munkavállalót meg sem hallgatta, így nem hivatkozhatott arra, hogy a jogerőt kellett kivárnia. A jogellenes felmondás miatt a klubnak több mint kilencmillió forint kártérítést kell fizetnie. A felmondás ezért érdemi vizsgálat nélkül is jogellenesnek bizonyult.

A munkáltatóknak érdemes a kötelezettségszegés gyanújakor azonnal vizsgálatot indítaniuk és a határidőt naptárban rögzíteniük. Külső eljárás jogerejének kivárása csak akkor indokolt, ha a tények valóban csak abból derülnek ki. A munkavállalók harminc napon belül fordulhatnak bírósághoz.

MI-rendelet: február 2-től tilos az érzelmefelismerő mesterséges intelligencia a munkahelyeken

2025. február 6.

Jogforrás és hatály

A mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról szóló, 2024. június 13-i (EU) 2024/1689 európai parlamenti és tanácsi rendelet (MI-rendelet) a 113. cikk szerint főszabályként 2026. augusztus 2-től alkalmazandó, a (179) preambulumbekkezdés szerint azonban a tilalmakat és az általános rendelkezéseket már 2025. február 2-től alkalmazni kell. E naptól irányadó tehát az 5. cikkben felsorolt tiltott MI-gyakorlatok köre és a 4. cikk szerinti MI-jártassági kötelezettség. A szankciókról szóló XII. fejezetet a 113. cikk b) pontja alapján 2025. augusztus 2-től kell alkalmazni. Az Európai Bizottság 2025. február 4-én közzétette a tiltott MI-gyakorlatokról szóló iránymutatását, amely saját közzélése szerint nem kötelező erejű, a hiteles értelmezés az Európai Unió Bíróságát illeti.

A szabályozás lényege

Az 5. cikk (1) bekezdésének f) pontja tiltja a természetes személyek érzelmeiből következtetést levonó MI-rendszerek forgalomba hozatalát, e célra történő üzembe helyezését és használatát a munkahelyeken és az oktatási intézményekben, kivéve, ha erre orvosi vagy biztonsági okból kerül sor. A 3. cikk 39. pontja szerint érzelmefelismerő rendszer az, amely a személyek érzelmeit vagy szándékait biometrikus adataik alapján azonosítja vagy kikövetkezteti; a fizikai állapotok, például a fáradtság észlelése nem tartoznak ide. A bizottsági iránymutatás tiltottnak tekinti például a hívóközponti dolgozók dühének webkamerás és hangfelismerő követését, és a kivételt szűken értelmezi: a kiegészítő vagy a depresszió munkahelyi kiszűrése nem esik alá. A munkahely fogalma tág, a felvételi eljárásban részt vevő jelöltekre is kiterjed. Az 5. cikk (1) bekezdésének g) pontja tiltja a biometrikus kategorizálást is, amellyel például a szakszervezeti tagságot vagy a politikai véleményt vezetnék le. A 99. cikk (3) bekezdése szerint a tilalmak megsértése legfeljebb 35 millió euró vagy az előző évi teljes világpiaci árbevétel 7 százaléka közül a magasabb összegű bírsággal sújtható; a (6) bekezdés szerint kkv-tnál az alacsonyabb összeg a felső határ.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A tilalom minden olyan munkáltatót érint, amely MI-rendszert alkalmaz a munkavállalók, illetve az álláspályázók megfigyelésére vagy értékelésére, így különösen az ügyfélszolgálati központokat, a kiskereskedelmi láncokat és a videós állásinterjút alkalmazó toborzókat. Az uniós rendelet közvetlenül alkalmazandó, ezért a magyar munkáltatókra is vonatkozik, függetlenül attól, hogy a szoftvert belföldi vagy külföldi szolgáltatótól szerezték be. Az érintett eszközök kivezetése vagy átalakítása költséggel jár, a szállítói szerződések felülvizsgálata is szükségessé válhat. A munkavállalók és a jelöltek számára a szabály azt jelenti, hogy érzelmi állapotuk biometrikus elemzése a munkahelyen főszabályként jogellenes, a megengedett, például fáradtságot jelző biztonsági rendszerek azonban továbbra is használhatók.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű haladéktalanul felmérniük, mely alkalmazásaik elemeznek arckifejezést, hangot, testtartást vagy más biometrikus jellemzőt, és az érzelmefelismerő funkciókat 2025. február 2-től nem használhatják, kivéve az igazoltan orvosi vagy biztonsági célú rendszereket. A 4. cikk alapján gondoskodniuk kell arról is, hogy az MI-t kezelő személyzet megfelelő MI-jártassággal rendelkezzen, ezért érdemes képzést szervezni és azt dokumentálni. A szankciós szabályok 2025. augusztus 2-től alkalmazandók. A munkavállalóknak és a jelölteknek érdemes rákérdezniük, milyen MI-eszközök értékelik őket.

Tilos a dolgozók érzelmeit figyelő mesterséges intelligencia

Február 2-től az egész Európai Unióban tilos a munkahelyen olyan mesterséges intelligenciát használni, amely arckifejezésből, hangból vagy testtartásból a munkavállalók érzelmeire következtet. A tilalom az álláspályázókat is védi.

Az uniós MI-rendelet első szabályai február 2-án váltak alkalmazandóvá. A tiltott gyakorlatok között szerepel az érzelemfelismerés a munkahelyeken és az iskolákban: nem lehet például webkamerával és hangelemzéssel figyelni, ki dühös a hívóközpontban, és nem lehet kiszűrni a kiégést sem. Kivételt csak az orvosi vagy biztonsági célú rendszer jelent, például a sofőrök fáradtságát jelző eszköz.

A Bizottság február 4-én iránymutatást tett közzé a tilalmak értelmezéséről. Ez nem kötelező, de jól mutatja, mit tekint tiltottnak az uniós végrehajtás. A tilalom megsértése augusztustól akár 35 millió eurós vagy a világpiaci árbevétel 7 százalékának megfelelő bírságot vonhat maga után.

A munkáltatóknak érdemes most átnézniük ügyfélszolgálati, biztonsági és toborzási szoftvereiket, és kikapcsolni az érzelmeket elemző funkciókat. Az MI-t kezelő munkatársak megfelelő képzéséről is gondoskodni kell. A dolgozók pedig nyugodtan rákérdezhetnek, milyen mesterséges intelligencia értékeli őket.

Mesterséges intelligencia a HR-ben: nagy kockázatú toborzási és munkavállaló-értékelő rendszerek

2025. február 10.

Jogforrás és hatály

Az (EU) 2024/1689 rendelet (MI-rendelet) általános rendelkezései, így a 3. cikk fogalommeghatározásai és a 4. cikk szerinti MI-jártassági kötelezettség, a (179) preambulumbekkezdés szerint 2025. február 2-től alkalmazandók. Az Európai Bizottság 2025. február 6-án iránymutatást tett közzé az MI-rendszer fogalmáról, amely saját közlése szerint nem kötelező, és a szükséghez képest frissíthető. A nagy kockázatú MI-rendszerekre vonatkozó, a foglalkoztatást közvetlenül érintő kötelezettségeket a 113. cikk szerinti főszabály alapján 2026. augusztus 2-től kell alkalmazni. A 6. cikk (5) bekezdése szerint a Bizottság a nagy kockázatú besorolás gyakorlati végrehajtásáról legkésőbb 2026. február 2-ig ad ki iránymutatást.

A szabályozás lényege

A 3. cikk 1. pontja szerint MI-rendszer az a gépi alapú rendszer, amelyet különböző autonómiaszinteken történő működésre terveztek, a bevezetését követően alkalmazkodóképességet tanúsíthat, és a kapott bemenetből kikövetkezteti, hogyan generáljon előrejelzést, tartalmat, ajánlást vagy döntést. A fogalom dönti el, hogy egy HR-szoftver a rendelet hatálya alá esik-e. A III. melléklet 4. pontja nagy kockázatúnak minősíti a felvételhez vagy kiválasztáshoz használt rendszereket, különösen a célzott álláshirdetések elhelyezésére, a jelentkezések elemzésére és szűrésére, valamint a jelöltek értékelésére szolgálókat, továbbá a munkafeltételeket, az előléptetést vagy a jogviszony megszüntetését érintő döntésekhez, az egyéni magatartáson alapuló feladat kiosztáshoz és a teljesítmény, illetve a magatartás nyomon követéséhez és értékeléséhez használt rendszereket. A 26. cikk (7) bekezdése szerint a munkáltatónak mint alkalmazónak a nagy kockázatú MI-rendszer munkahelyi üzembe helyezése vagy használata előtt tájékoztatnia kell a munkavállalók képviselőit és az érintett munkavállalókat, a munkavállalói tájékoztatásra irányadó uniós és nemzeti szabályok szerint. A 4. cikk már most előírja, hogy az alkalmazók a tőlük telhető legnagyobb mértékben biztosítsák személyzetük megfelelő MI-jártasságát; ezt a 3. cikk 56. pontja az MI lehetőségeinek, kockázatainak és lehetséges kárainak megértéséhez szükséges készségekként határozza meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden olyan munkáltatót érintenek, amely toborzásban, beosztásban, teljesítményértékelésben vagy munkavállalói megfigyelésben MI-alapú szoftvert használ, akár külső szolgáltatótól vásárolt, akár saját fejlesztésű rendszerről van szó. A rendelet közvetlenül alkalmazandó, így a hazai munkáltatókra is kiterjed. A nagy kockázatú besorolás 2026-tól jelentős megfelelési feladatokat jelent, ezért a beszerzéseknél már most számolni kell vele. Az MI-jártassági kötelezettség azonnali, de elsősorban szervezési és képzési költséggel jár. A munkavállalók és az álláskeresők számára a rendelet átláthatóságot és a képviselőik útján érvényesíthető tájékoztatást biztosít.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű leltárt készíteniük HR-célú szoftvereikről, és a bizottsági iránymutatás alapján megvizsgálniuk, melyik minősül MI-rendszernek, illetve melyik tartozik a III. melléklet 4. pontja alá. Az MI-jártasságot 2025. február 2-től biztosítani kell, ezért a HR-munkatársak képzését érdemes megszervezni és dokumentálni. A nagy kockázatú rendszerekre vonatkozó kötelezettségekre, köztük a munkavállalói képviselők előzetes tájékoztatására, 2026. augusztus 2-ig kell felkészülni. A munkavállalói képviselőknek érdemes már most tájékoztatást kérniük a használt rendszerekről.

Mesterséges intelligencia a toborzásban: mire készüljenek a munkáltatók?

Az uniós MI-rendelet szerint a jelentkezőket szűrő vagy a dolgozókat értékelő mesterséges intelligencia nagy kockázatú rendszer. A szigorú szabályok 2026 augusztusától élenek, néhány kötelezettség azonban már most is érvényes.

Az Európai Bizottság február 6-án iránymutatást adott ki arról, mi számít mesterséges intelligenciának a rendelet szerint. Ez azért fontos, mert sok HR-szoftver önéletrajzokat rangsorol, beosztást készít vagy teljesítményt mér, és ezek egy része a rendelet hatálya alá eshet. Az iránymutatás nem kötelező, de segít eldönteni, hogy egy adott program egyszerű szoftver vagy mesterséges intelligencia.

A rendelet nagy kockázatúnak tekinti a jelöltek szűrésére és értékelésére, valamint az előléptetésről, a feladatkiosztásról vagy az elbocsátásról szóló döntések támogatására használt rendszereket. Ezek alkalmazása előtt a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalók képviselőit és az érintett dolgozókat. Ezek a kötelezettségek 2026. augusztus 2-től alkalmazandók.

Már február 2. óta kötelező viszont, hogy az MI-t használó munkatársak megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek. A cégeknek érdemes most felmérniük, milyen eszközöket használnak, és képzést szervezniük. A munkavállalók képviselői pedig már most kérdezhetnek a munkahelyen használt rendszerekről.

Spanyolország: 1184 euró a 2025-ös minimálbér, a kiküldött munkavállalóknál is irányadó

2025. február 14.

Jogforrás és hatály

A spanyol hivatalos lap (Boletín Oficial del Estado) 2025. február 12-i, 37. számában BOE-A-2025-2576 azonosítóval kihirdették a 2025. évi szakmaközi minimálbér (salario mínimo interprofesional) megállapításáról szóló, 2025. február 11-i 87/2025. királyi rendeletet (Real Decreto 87/2025). A harmadik záró rendelkezés szerint a rendelet a kihirdetését követő napon, 2025. február 13-án lépett hatályba, és 2025. január 1-jétől december 31-ig alkalmazandó, a minimálbér a január 1-jétől járó díjazásra irányadó, tehát visszamenőleges hatályú. A rendelet az állam munkajogi jogalkotási hatáskörén alapul. A más tagállamból Spanyolországba kiküldött munkavállalókra a 96/71/EK irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja alapján a fogadó állam díjazási szabályai is alkalmazandók.

A szabályozás lényege

Az 1. cikk szerint a minimálbér a mezőgazdaságban, az iparban és a szolgáltatásokban, nemre és életkorra tekintet nélkül napi 39,47 euró vagy havi 1184 euró, attól függően, hogy a bért napi vagy havi alapon állapítják meg. A minimálbérbe csak a pénzben fizetett díjazás számít, a természetbeni juttatás a pénzbeli összeget nem csökkentheti; az összeg a törvényes munkaidőre vonatkozik, rövidebb munkaidő esetén időarányosan jár. A 2. cikk szerint a spanyol munka törvénykönyve (Estatuto de los Trabajadores) 26. cikkének (3) bekezdésében szabályozott bérpótlékok a minimálbéren felül járnak. A 3. cikk szerint az éves összehasonlítás alapja nem lehet kevesebb évi 16 576 eurónál, és a meglévő, ennél magasabb bérek beszámíthatók. A 4. cikk szerint az ugyanannál a vállalkozásnál legfeljebb 120 napig foglalkoztatott alkalmi és határozott idejű munkavállalók munkabére nem lehet kevesebb munkanaponként 56,08 eurónál, az órabéres háztartási alkalmazottaké pedig ténylegesen ledolgozott óránként 9,26 euró. Az átmeneti rendelkezés szerint a minimálbérrre hivatkozó regionális és helyi szabályok, valamint magánjogi szerződések 2025-ben a korábbi összeget alkalmazzák, ha másként nem rendelkeznek.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a spanyolországi munkáltatókat, köztük a magyar vállalkozások ottani leányvállalatait közvetlenül érinti, mivel a januári és februári béreket visszamenőleg ki kell egészíteniük. Lényeges a Spanyolországba munkavállalót kiküldő magyar munkáltatók számára is: az Európai Unió Bírósága a C-428/19. sz. Rapidspeed-ügyben kimondta, hogy a fogadó tagállam minimálbérére vonatkozó szabályok megsértésére a kiküldött munkavállalók a munkáltatóval szemben bíróság előtt hivatkozhatnak, és a kiküldetés időtartamától függő napidíj főszabályként a minimálbér részét képezi, kivéve, ha a ténylegesen felmerült költségeket téríti meg. A spanyolországi munkavállalók és a kiküldött dolgozók számára a rendelet magasabb garantált bért jelent.

Teendők és határidők

A spanyolországi foglalkoztatóknak a bérszámfejtést 2025. január 1-jére visszamenőleg az új összegekhez kell igazítaniuk, a különbözetet pedig ki kell fizetniük. A Spanyolországba munkavállalót kiküldő munkáltatóknak ellenőrizniük kell, hogy a kiküldött munkavállalók díjazása, a költségtérítésnek nem minősülő juttatásokkal együtt, eléri-e a napi 39,47, illetve havi 1184 eurót, és a különbözetet a január 1-jétől teljesített munkára rendezniük kell. Az alkalmi és rövid határozott idejű munkavállalóknál a napi 56,08 eurós alsó határt kell figyelembe venni. A munkavállalóknak érdemes bérelszámolásukat a januártól járó összegekkel összevetniük.

Havi 1184 euró a spanyol minimálbér, januárig visszamenőleg

Spanyolországban február 13-án hatályba lépett a 2025-ös minimálberről szóló rendelet. A havi 1184 eurós összeg január 1-jétől jár, és a Spanyolországba kiküldött magyar munkavállalókra is irányadó.

A spanyol kormány rendelete szerint a minimálbér napi 39,47 vagy havi 1184 euró, az éves összeg pedig legalább 16 576 euró. A rövid, legfeljebb 120 napos munkaviszonyban dolgozóknak munkanaponként legalább 56,08 euró, az órabéres háztartási alkalmazottaknak óránként 9,26 euró jár. Csak a pénzben fizetett bér számít bele, a természetbeni juttatás nem.

Mivel a rendelet január 1-jéig visszamenőleg alkalmazandó, a spanyolországi munkáltatóknak ki kell egészíteniük az első hónapok bérét. A szabály a más uniós országból kiküldött munkavállalókra is vonatkozik: az uniós bíróság egy magyar fuvarozót érintő ügyben kimondta, hogy a kiküldött dolgozó perelheti a munkáltatót, ha nem kapja meg a fogadó ország minimálbérét.

A Spanyolországba munkavállalót küldő magyar cégeknek ezért érdemes most átszámolniuk a kiküldöttek bérét, és szükség esetén januártól rendezniük a különbözetet. A költségtérítésként fizetett összegek nem számíthatók be a minimálbérbe.

Spanyolország: heti 37,5 órás munkaidő és digitális munkaidő-nyilvántartás a törvénytervezetben

2025. február 7.

Jogforrás és hatály

A spanyol Minisztertanács (Consejo de Ministros) 2025. február 4-i ülésén a Munkaügyi és Szociális Gazdasági Minisztérium előterjesztésére jóváhagyta a rendes munkaidő leghosszabb tartamának csökkentéséről, a munkaidő-nyilvántartásról és a munkán kívüli elérhetetlenséghez való jogról szóló törvénytervezetet (anteproyecto de ley), és a kormányzati törvény 27. cikke (1) bekezdésének b) pontja alapján elrendelte sürgős közigazgatási tárgyalását. A tervezet a szakszervezetekkel 2024. december 20-án aláírt megállapodáson alapul. A tervezet még nem törvény: a kormányzati előkészítés és a parlamenti eljárás után léphet hatályba. A munkaidő-nyilvántartás uniós háttérét a 2003/88/EK irányelv és az Európai Unió Bírósága C-55/18. sz. CCOO-ítélete adja.

A szabályozás lényege

A kormány közlése szerint a tervezet a rendes munkaidő leghosszabb tartamát heti átlagosan 37,5 óra tényleges munkavégzésre csökkentené, éves elszámolásban. A kollektív szerződéseket megkötő tárgyalóbizottságoknak 2025. december 31-ig kellene a szerződéseket a munkaidő-maximumhoz igazítaniuk. A munkaidő-nyilvántartást digitálisan kellene vezetni: a munkavállaló személyesen és közvetlenül, a munkanap kezdetén és végén rögzítené az adatokat, a munkaidőt érintő megszakításokkal együtt. A rendszernek azonosítania kellene a rögzítő személyt, nyomon kellene követnie az utólagos módosításokat, és hozzáférhetőnek kellene lennie a munkavállalók, képviselők és a munkaügyi felügyelet számára, utóbbiaknak távolról is. A nyilvántartást négy évig kellene megőrizni, és a részmunkaidős szerződéseknél azonos szabályok vonatkoznának rá. A munkán kívüli elérhetetlenséghez való jogról nem lehetne lemondani, és a munkaidőn kívüli megkeresés elutasítása nem járhatna hátrányos következménnyel. A hiányzó vagy meghamisított nyilvántartás minden érintett munkavállaló tekintetében külön jogsértésnek minősülne, a munkavállalók egészségét és biztonságát súlyosan veszélyeztető munkaidő-szervezési hiba pedig nagyon súlyos jogsértésnek; a bírság fokozatai 1000–2000, 2001–5000 és 5001–10 000 euró.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kormány szerint a változás leginkább a kollektív szerződés hatálya alá nem tartozó munkavállalókat érintené, akik elsősorban a vendéglátásban, a kereskedelemben, a mezőgazdaságban és a szolgáltatásokban dolgoznak. A spanyolországi leányvállalattal vagy telephellyel rendelkező magyar vállalkozásoknak elfogadás esetén a munkaidő-beosztást és a nyilvántartási rendszert is át kellene alakítaniuk. Az Európai Unió Bírósága a C-55/18. sz. ügyben 2019-ben kimondta, hogy a tagállamoknak elő kell írniuk az egyes munkavállalók napi munkaidejét mérő objektív, megbízható és hozzáférhető rendszert; a spanyol tervezet ennek szigorúbb, digitális formáját írta elő, ami informatikai beruházást igényelhet.

Teendők és határidők

A tervezet jelenleg nem keletkeztet kötelezettséget, a végleges szöveg a parlamenti eljárásban még változhat. A spanyolországi munkáltatóknak célszerű már most felmérniük, hogy jelenlegi munkaidő-beosztásuk és nyilvántartási rendszerük megfelelne-e a tervezett követelményeknek, és megkezdeni a kollektív tárgyalások előkészítését a 2025. december 31-i alkalmazkodási határidőre tekintettel. A Spanyolországba munkavállalót kiküldő munkáltatóknak a jogalkotás alakulását érdemes figyelemmel kísérniük. A kormány a munkaidő-csökkentés hatásainak értékelésére szociális párbeszéd keretében működő testületet hozna létre. A spanyolországi munkavállalóknak és képviselőiknek érdemes a kollektív tárgyalásokon a munkaidő-beosztás és a nyilvántartás új szabályait is napirendre venniük.

Spanyolország heti 37,5 órás munkaidőt tervez

A spanyol kormány február 4-én jóváhagyta azt a törvénytervezetet, amely heti 37,5 órára csökkentené a munkaidőt, és kötelezővé tenné a digitális munkaidő-nyilvántartást. A javaslat még nem hatályos.

A tervezet szerint a rendes munkaidő éves átlagban legfeljebb heti 37,5 óra tényleges munka lehetne, és a kollektív szerződéseket 2025 végéig kellene ehhez igazítani. A munkaidőt a dolgozónak személyesen, digitális rendszerben kellene rögzítenie a munkanap elején és végén, a felügyelet pedig távolról is betekinthetne az adatokba. A nyilvántartást négy évig kellene megőrizni.

A javaslat megerősítené a munkán kívüli elérhetetlenséghez való jogot is: a munkaidőn túli üzenetek figyelmen kívül hagyása nem járhatna hátránnyal. A hiányos nyilvántartás minden érintett munkavállaló után külön jogsértésnek számítana, a bírság legfeljebb 10 000 euró lehetne. A kormány a változás hatásait a szociális partnerekkel közösen értékelné.

A szöveg a parlamenti tárgyalás során még változhat. A Spanyolországban működő magyar cégeknek érdemes mégis felmérniük, megfelelnek-e jelenlegi munkarendjük és nyilvántartásuk az új elvárásoknak, és időben elkezdni a kollektív tárgyalások előkészítését.

Bizottsági munkaprogram 2025: minőségi munkahelyek ütemterve, visszavont egyenlő bánásmódi irányelvjavaslat

2025. február 13.

Jogforrás és hatály

Az Európai Bizottság 2025. február 11-én elfogadta 2025. évi munkaprogramját (COM(2025) 45) és annak mellékleteit; ez az 1. melléklet szerinti új kezdeményezéseket, a 2. melléklet szerinti értékeléseket, a 3. melléklet szerinti függőben lévő javaslatokat és a 4. melléklet szerinti visszavonásokat tartalmazza. A Bizottság közlése szerint a program 51 új szakpolitikai kezdeményezést, 37 értékelést és célzott felülvizsgálatot, valamint 37 visszavonandó javaslatot foglal magában. A munkaprogram nem jogszabály, közvetlen kötelezettséget nem keletkeztet, de megmutatja, milyen uniós munkaügyi szabályozás várható. A visszavonások a Bizottság szándékát jelzik, amelyet a társjogalkotók véleményének figyelembevételével hajt végre.

A szabályozás lényege

Az 1. melléklet 30. pontja szerint a Bizottság 2025 negyedik negyedévében nem jogalkotási jellegű ütemtervet terjeszt elő a minőségi munkahelyekről (Quality Jobs Roadmap), a 29. pont szerint ugyanekkor új cselekvési tervet a szociális jogok európai pillérének végrehajtására. A 31. pont a készségek uniójáról (Union of Skills) szóló kezdeményezést 2025 első negyedévére ütemezi, a 39. és 40. pont pedig a nők jogairól szóló ütemtervet, valamint az LMBTIQ-személyek egyenlőségéről és a rasszizmus elleni küzdelemről szóló stratégiákat irányozza elő. A 3. melléklet a függőben lévő javaslatok között szerepelteti a gyakornokokról szóló irányelvjavaslatot (COM(2024) 132), az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv módosítását (COM(2024) 14), a rákkeltő, mutagén és reprodukciót károsító anyagokkal szembeni védelemről szóló irányelv egységes szerkezetbe foglalását (COM(2023) 738), valamint a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet módosítását (COM(2016) 815). A 4. melléklet 26. pontja szerint a Bizottság visszavonja a vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosagra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmódról szóló 2008-as irányelvjavaslatot (COM(2008) 426), mert elfogadására nem lát reális esélyt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A munkaprogram közvetlen költséget nem okoz, a munkáltatók számára azonban jelzi, hogy 2025-ben a munkajog terén elsősorban nem jogalkotási kezdeményezések várhatók, a folyamatban lévő javaslatok közül pedig a gyakornoki irányelv és az európai üzemi tanácsi szabályok módosítása maradhat napirenden. A gyakornoki javaslat a gyakornokokat foglalkoztató vállalkozásokat, az üzemi tanácsi módosítás a több tagállamban működő nagyvállalatokat érintheti. A 2008-as javaslat visszavonása azt jelenti, hogy a foglalkoztatáson kívüli területeken nem várható e tulajdonságokra kiterjedő uniós egyenlő bánásmódi szabály; a munkavállalók foglalkoztatási védelmét a hatályos 2000/78/EK irányelv továbbra is biztosítja.

Teendők és határidők

A munkaprogram alapján a munkáltatóknak most teendőjük nincs, de célszerű figyelemmel kísérniük a minőségi munkahelyekről szóló ütemterv 2025. negyedik negyedévére tervezett előterjesztését, valamint a gyakornoki és az üzemi tanácsi javaslat tárgyalását. A gyakornokokat foglalkoztató vállalkozásoknak érdemes már most áttekinteniük gyakornoki programjaik feltételeit. A munkavállalói képviselőknek és szervezeteiknek a pillérről szóló cselekvési terv és az ütemterv előkészítése során lehetőségük nyílt az álláspontjuk kifejtésére. A több tagállamban működő vállalkozásoknak az európai üzemi tanácsi megállapodásaikat is érdemes áttekinteniük, mert a módosítás a tájékoztatás és konzultáció szabályait érintheti.

Minőségi munkahelyek és visszavont egyenlő bánásmódi javaslat az uniós programban

Az Európai Bizottság február 11-én elfogadta 2025-ös munkaprogramját. A munka világát érintően ütemterv készül a minőségi munkahelyekről, egy régóta elakadt egyenlő bánásmódi javaslatot pedig visszavonnak.

A program szerint az év végén jelenik meg a minőségi munkahelyekről szóló ütemterv és a szociális jogok európai pillérének új cselekvési terve, az első negyedévben pedig a készségekről szóló kezdeményezés. Ezek nem jogszabályok, hanem irányokat jelölnek ki a későbbi uniós szabályozás számára.

A folyamatban lévő javaslatok közül napirenden marad a gyakornokokról szóló irányelv, az európai üzemi tanácsok szabályainak módosítása és a szociális biztonsági koordináció reformja. Visszavonják viszont a 2008-ban benyújtott irányelvjavaslatot, amely a munkahelyen kívül is tiltotta volna a vallás, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság miatti hátrányos megkülönböztetést. A munkahelyi védelmet ez nem érinti, az a meglévő uniós irányelv alapján változatlan.

A cégeknek most nincs teendőjük, de a gyakornokokat foglalkoztató és a több országban működő vállalkozásoknak érdemes figyelniük a két munkajogi javaslat sorsát. A dolgozók érdekképviselői az ütemterv előkészítésekor jelezhetik álláspontjukat.

Omnibusz-javaslat: szűkülő fenntarthatósági átvilágítás, munkavállalói jogok az értékláncban

2025. február 28.

Jogforrás és hatály

Az Európai Bizottság 2025. február 26-án elfogadta az első egyszerűsítési csomagot (Omnibus I), amely egyebek mellett két irányelvjavaslatot tartalmaz: a COM(2025) 80 javaslat a vállalati fenntarthatósági beszámolásról szóló (EU) 2022/2464 irányelv és a vállalati fenntarthatósági átvilágításról szóló (EU) 2024/1760 irányelv alkalmazási időpontjainak elhalasztására (stop-the-clock), a COM(2025) 81 javaslat pedig a két irányelv egyes beszámolási és átvilágítási követelményeinek módosítására irányul. A javaslatok rendes jogalkotási eljárásban, az Európai Parlament és a Tanács elfogadásával válhatnak joggá; a Bizottság a halasztásról szóló javaslat gyorsított tárgyalását kérte. Elfogadásukig a hatályos irányelvek változatlanok.

A szabályozás lényege

A halasztási javaslat szerint a 2026-ban és 2027-ben beszámolásra kötelezett vállalatok fenntarthatósági beszámolója két évvel később válna esedékessé, az átvilágítási irányelv átültetési határideje 2027. július 26-ra, első alkalmazása 2028. július 26-ra tolódna. A tartalmi javaslat szerint a fenntarthatósági beszámolás csak az átlagosan 1000 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra terjedne ki, ami a Bizottság becslése szerint a kötelezettek körét mintegy 80 százalékkal szűkítené. Az átvilágításban a vállalatoknak főszabályként csak közvetlen üzleti partnereiknél kellene a kedvezőtlen hatásokat felmérniük, a közvetett partnereknél csak akkor, ha erre utaló hihető információjuk van. Az időszakos értékelés évente helyett ötévente válna kötelezővé, az 500 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató partnerektől kérhető információ köre korlátozódna, és megszűnne az üzleti kapcsolat végső eszközként való megszüntetésének kötelezettsége. Az uniós polgári jogi felelősségi szabályok, valamint a szakszervezetek és civil szervezetek képviseleti keresetére vonatkozó előírás törölődne, a kérdést a nemzeti jog rendezné, és megszűnne a bírság árbevételhez kötött, 5 százalékos felső határa is. Az átvilágítás tárgyát továbbra is az emberi jogok, köztük a munkavállalói jogok sérelme képeznék.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A javaslatok elfogadása esetén a nagyvállalatok adminisztratív terhei érdemben csökkennének, a nagy uniós vállalatok beszállítói láncában dolgozó magyar kis- és középvállalkozásokhoz pedig kevesebb és szűkebb adatkérés érkezne. Ugyanakkor a hazai beszállítóknak a közvetlen üzleti partneri körben továbbra is számolniuk kellene a munkafeltételekre, bérekre és munkavédelemre vonatkozó megfelelési elvárásokkal. A munkavállalók és képviselteik számára a javaslat a jogérvényesítési eszközök szűkülését jelentené, mivel az uniós szintű felelősségi és képviseleti kereseti szabályok elmaradnának. A halasztás több időt adna a felkészülésre, a munkaügyi kockázatok feltárására szolgáló belső eljárások kialakítása azonban a megrendelői elvárások miatt továbbra is indokolt lehet.

Teendők és határidők

A javaslatok jelenleg nem kötelezőek, ezért a vállalkozásoknak a hatályos irányelvekhez és azok nemzeti átültetéséhez kell igazodniuk, de a halasztásról szóló javaslat gyors elfogadása várható. A beszámolásra 2026-tól kötelezett vállalatoknak érdemes felülvizsgálniuk előkészítő munkájuk ütemezését, a beszállítóknak pedig felkészülniük arra, hogy a megrendelők munkaügyi adatkérései a közvetlen partneri kapcsolatokra összpontosulhatnak. A munkavállalói képviselőknek érdemes a jogalkotási eljárást figyelemmel kísérniük, és álláspontjukat a tagállami konzultációkban jelezniük.

Omnibusz-csomag: kevesebb céget érintene a fenntarthatósági átvilágítás

Az Európai Bizottság február 26-án javasolta a fenntarthatósági beszámolás és a felelős ellátási lánc szabályainak elhalasztását és egyszerűsítését. A változás a beszállítókat és a munkavállalói jogok védelmét is érinti.

A javaslat szerint a fenntarthatósági beszámolót csak az 1000 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknak kellene elkészíteniük, így a Bizottság becslése szerint a kötelezettek mintegy négyötöde mentesülne. Az átvilágítási kötelezettség egy évvel később, 2028 júliusától lenne alkalmazandó.

A nagyvállalatoknak főként közvetlen üzleti partnereiknél kellene vizsgálniuk az emberi jogi és munkaügyi kockázatokat, és ezt ötévente kellene felülvizsgálniuk. A kisebb beszállítóktól kevesebb adatot kérhetnének. Törlődnének az uniós felelősségi szabályok és a szakszervezetek képviseleti keresetére vonatkozó előírás is. Az üzleti kapcsolat végső eszközként való megszüntetése sem lenne kötelező.

A javaslat még nem hatályos, az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak is el kell fogadnia. A nagy uniós cégeknek beszállító magyar vállalkozások számára a változás könnyebbséget hozhat, de a munkafeltételekre vonatkozó elvárások a közvetlen partneri körben megmaradnak. A munkavállalói képviselőknek érdemes figyelemmel kísérniük a jogalkotási vitát.