

Alkotmánybíróság: megsemmisült az egészségi okból alkalmatlan munkavállalók díjazását kizáró szabály

2025. március 3.

Jogforrás és hatály

Az Alkotmánybíróság teljes ülése a 2025. február 11-én meghozott, III/3704/2024. ügyszámú, 1/2025. (II. 27.) AB határozatával bírói kezdeményezés alapján, egyedi normakontroll eljárásban döntött a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 146. § (2) bekezdéséről és 55. § (1) bekezdés a) pontjáról. A határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 19. száma 2025. február 27-én tette közzé. A rendelkező rész 4. pontja szerint a megsemmisített rendelkezés a közzétételt követő napon, vagyis 2025. február 28-án veszítette hatályát. Az eljárást a Fővárosi Törvényszék kezdeményezte a 23.M.70.286/2024. számú per felfüggesztésével.

A szabályozás lényege

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Mt. 146. § (2) bekezdése második mondatának utolsó fordulata („... vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”) az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése alapján alaptörvény-ellenes, ezért megsemmisítette. A bekezdés a következő szöveggel maradt hatályban: ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár, de nem illeti meg távolléti díj, ha keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül. A határozat indokolása szerint a keresőképtelen és a munkakörére egészségi okból alkalmatlan, de keresőképes munkavállaló eltérő helyzetben van, a törvény mégis azonos módon zárta ki mindkét csoportot a díjazásból; ez az egészségi állapoton alapuló, észszerű indok nélküli megkülönböztetés, amely egyúttal az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében biztosított, az egészséget és biztonságot tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogot is korlátozza. Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának – a mentesülést megállapító – második fordulatát a testület nem semmisítette meg, hanem alkotmányos követelményt fűzött hozzá. A rendelkező rész 5. pontja szerint a megsemmisített szöveg a kezdeményező bíróság ügyében és minden, bármely bíróság előtt folyamatban lévő ugyanilyen tárgyú ügyben nem alkalmazható. A határozathoz különvéleményt vagy párhuzamos indokolást nem csatoltak.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az alapügyben egy légiközlekedési szolgáltatást nyújtó társaság fedélzeti karbantartója a keresőképtelenség megszűnése után a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton munkakörére alkalmatlan minősítést kapott; a munkáltató nem osztott be neki munkát, más munkakört nem ajánlott fel, munkabért nem fizetett, de a munkaviszonyt sem szüntette meg. A munkavállaló állásidőre járó díjazást és végkielégítést követelt. A döntés minden olyan munkáltatót érint, amelynél üzemorvosi alkalmatlansági vélemény miatt munkavállaló díjazás nélkül, munkavégzés nélkül maradt, és kihat a folyamatban lévő munkaügyi perekre is.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű haladéktalanul felmérniük, hogy foglalkoztatnak-e olyan munkavállalót, aki keresőképes, de munkakörére egészségi okból alkalmatlan, és jelenleg díjazás nélkül van távol a munkától. Az ilyen esetekben dönteni kell a további foglalkoztatásról, a munkakör vagy a munkafeltételek módosításáról, illetve a munkaviszony sorsáról. A munkavállalók folyamatban lévő perükben hivatkozhatnak az alkalmazási tilalomra; új igény érvényesítésekor a munkaviszonyból származó igények elévülésére vonatkozó szabályokat kell szem előtt tartani.

Bér nélkül nem tartható otthon az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló

Az Alkotmánybíróság megsemmisítette azt a szabályt, amely miatt a munkakörére egészségi okból alkalmatlan, de nem beteg munkavállaló semmilyen díjazást nem kapott. A döntés február 28-tól hatályos.

Eddig ha az üzemorvos valakit munkakörére alkalmatlannak minősített, de a dolgozó nem volt táppénzen, a munka törvénykönyve szerint mentesült a munkavégzés alól, fizetés azonban nem járt neki. Sok munkavállaló így hónapokig munka, bér és táppénz nélkül maradt, miközben munkaviszonya fennállt.

Az Alkotmánybíróság szerint ez indokolatlanul hátrányos megkülönböztetés, mert a beteg és a munkaképes, csak a saját munkakörére alkalmatlan dolgozó helyzete eltér. A testület ezért törölte a díjazást kizáró szövegrészt, és kimondta, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége ilyenkor is megmarad.

A megsemmisített szabály a már folyamatban lévő perekben sem alkalmazható, így az ilyen ügyekben a bíróságok már a döntés szerint ítéleznek. A munkáltatóknak érdemes átnézniük, van-e olyan munkavállalójuk, akit alkalmatlansága miatt díjazás nélkül tartanak távol, és mielőbb döntenük kell a sorsáról. A munkavállalók pedig jelezzék munkáltatójuknak, hogy rendelkezésre állnak, és kérjenek írásbeli tájékoztatást további foglalkoztatásukról.

Egészségi okból alkalmatlan munkavállaló: foglalkoztatás, állásidő vagy felmondás az AB-döntés után

2025. március 4.

Jogforrás és hatály

Az 1/2025. (II. 27.) AB határozat a Magyar Közlöny 2025. évi 19. számában jelent meg, és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 146. § (2) bekezdéséből 2025. február 28-i hatállyal törölte a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót a díjazásból kizáró fordulatot. A határozat 2. pontja alkotmányos követelményt állapított meg az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának alkalmazására, amely szerint a munkavállaló keresőképtelensége, illetve munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága időtartamára mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. A 3. pont az 55. § (1) bekezdés a) pontja második fordulatának megsemmisítésére irányuló indítványt elutasította.

A szabályozás lényege

Az alkotmányos követelmény szerint az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának alkalmazásánál az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdéséből eredően a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége a munkavállaló egészségi okból fennálló munkaköri alkalmatlansága esetén is változatlanul fennáll. Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, a (3) bekezdés szerint csak olyan munkára alkalmazhatja, amely egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következménnyel nem járhat, a (4) bekezdés szerint pedig biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Az Mt. 147. § (1) bekezdése alapján, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget, a munkavállalót az állásidőre – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. A határozat indokolása rögzíti, hogy a munkakörre való alkalmatlanság nem elháríthatatlan külső ok, és a munkáltató a munkavállalót más munkakörben foglalkoztathatja, vagy a munkaviszonyt megszüntetheti. A munkáltató az Mt. 66. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló képességével összefüggő okból felmondhat; az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja csak a nem egészségi okkal összefüggő képesség miatti felmondásnál zárja ki a végkielégítést, így egészségi okú felmondásnál a 77. § (3) bekezdés szerinti végkielégítés jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan ágazatot érint, ahol rendszeres a foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat, különösen a fizikai, a közlekedési, az egészségügyi és a gyártó munkaköröket. A munkáltató számára a díjazás nélküli várakoztatás már nem járható út: tartós alkalmatlanság esetén vagy átszervezi a munkát, vagy alapbér-fizetési kötelezettséggel, illetve felmondás esetén felmondási idővel és végkielégítéssel kell számolnia.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak az alkalmatlansági vélemény kézhezvételekor meg kell vizsgálniuk, hogy a munkafeltételek vagy a munkakör módosításával foglalkoztatható-e a munkavállaló, és döntésüket a munkavállalóval közölniük kell. Ha nincs megfelelő munka, a felmondást az Mt. 66. § (1) bekezdése szerint meg kell indokolni, a munkabért és járandóságokat a 80. § (2) bekezdése szerinti határidőben kell kifizetni. A munkavállalóknak célszerű írásban jelezniük rendelkezésre állásukat, mert a döntésig állásidőre járó alapbérre lehetnek jogosultak.

Alkalmatlan minősítés után: új munkakör, állásidő vagy felmondás

Az Alkotmánybíróság friss döntése után a munkáltató nem hagyhatja tartós bizonytalanságban azt a dolgozót, akit az üzemorvos munkakörére alkalmatlannak minősített. Három megoldás közül kell választania.

Az alkotmányos követelmény szerint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége akkor is fennáll, ha a munkavállaló egészségi okból nem tudja ellátni a munkakörét. A munkáltató tehát először azt köteles megvizsgálni, hogy más feladattal, átalakított munkafeltételekkel vagy másik munkakörben foglalkoztatható-e a dolgozó.

Ha erre nincs mód, és a munkáltató mégsem dönt, a munkavállalónak állásidőre alaphoz jár, hiszen az alkalmatlanság nem minősül elháríthatatlan külső oknak. A harmadik lehetőség a felmondás, amelyet a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével lehet indokolni. Ilyenkor a felmondási idő mellett – a munkaviszony hosszától függően – végkielégítés is jár.

A dolgozóknak érdemes írásban jelezniük, hogy rendelkezésre állnak és készek más munkát is vállalni, a munkáltatóknak pedig dokumentálniuk kell, milyen munkaköröket vizsgáltak meg, és miért döntöttek úgy, ahogy. Egy esetleges perben ugyanis ezek az iratok bizonyítják, hogy a munkáltató eleget tett foglalkoztatási kötelezettségének, illetve hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt.

Törvényjavaslat: fizetett pótszabadság a magzat elvesztése vagy perinatális halál esetén

2025. március 12.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés elé T/11116. számon került a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) módosításáról szóló törvényjavaslat, amelynek indokolása a Demokratikus Koalíció képviselőcsoportjától származik; a javaslat szövege indokolással együtt 2025. március 10-én vált hozzáférhetővé. A javaslat négy módosító szakaszból és egy hatálybalépési rendelkezésből áll: az 5. § szerint a törvény a kihirdetését követő napon lépne hatályba. A javaslat nem hatályos jog; sorsáról az Országgyűlés dönt, a tárgysorozatba vételről a készítés időpontjában nincs információ. A javaslat a hatályos Mt. 118. §-át, 146. §-át, 294. § (1) bekezdését és 298. §-át egészítené ki, más törvényt nem módosítana, és átmeneti rendelkezést sem tartalmaz.

A szabályozás lényege

A javaslat 1. §-a az Mt. 118. §-át új (5) bekezdéssel egészítené ki: korai vagy középidoős magzati halálozás, illetve perinatális halálozás esetén az anyának tizenöt munkanap, ikergyermek esetén húsz munkanap pótszabadság járna, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kellene kiadni. A 2. § az Mt. 146. §-át (4a) bekezdéssel egészítené ki, amely szerint e pótszabadság teljes tartamára a távolléti díj száz százaléka járna. A 3. § az Mt. 294. § (1) bekezdését két új fogalommal bővítené: perinatális halálozás a 24. terhességi hét után – vagy a 30 centiméteres hossz, illetve 500 grammos tömeg elérését követően – bekövetkező méhen belüli elhalás, valamint a születést követő 168 órán belüli halál; korai vagy középidoős magzati halálozás a 24. hétig bekövetkező, az anyától való elválasztás után életjelenséget nem mutató magzat elvesztése, kivéve az olyan ikerszülést, amelyben legalább egy gyermek élve született. A 4. § az Mt. 298. §-át (7a) bekezdéssel egészítené ki, amely felhatalmazná a Kormányt, hogy rendeletben szabályozza a pótszabadság igénybevételének részletes szabályait és a költségek megtérítését. Az indoklás szerint a hatályos szabályok a korai terhességvesztésre nem biztosítanak külön szabadságot, ezért az érintettek jellemzően betegszabadságot vagy a munkáltató méltányosságán alapuló távollétet vesznek igénybe; a javaslat német, indiai, fülöp-szigeteki, új-zélandi és brit példákra hivatkozik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elfogadás esetén a javaslat minden munkáltatót érintene: a pótszabadság kiadása munkaszervezési feladatot, a száz százalékos távolléti díj pedig bérköltséget jelentene, amelynek megtérítését a javaslat szerint kormányrendelet rendezné. A munkavállalók oldalán a javaslat egységes, terhességi időtől független jogosultságot teremtené, amelynek igénybevétele nem függne a keresőképtelenség orvosi igazolásától, és nem csökkentené az évi tizenöt munkanapos betegszabadság keretét. A javaslat a pótszabadságot kifejezetten az anyának biztosítaná, a másik szülőre nem terjedne ki.

Teendők és határidők

A javaslat jelenleg nem keletkeztet kötelezettséget, a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a hatályos Mt. szabályait kell alkalmazniuk. Célszerű a törvényalkotási folyamatot figyelemmel kísérni: kihirdetés esetén a javaslat szerinti egynapos felkészülési idő miatt a szabadság-nyilvántartást és a bérszámfejtést azonnal át kellene állítani, és a kormányrendeletből derülne ki a költségterítés módja.

Pótszabadságot kapnának a babájukat elvesztő anyák

Egy ellenzéki törvényjavaslat szerint a vetélést vagy halvaszületést átélő anyának tizenöt, ikreknél húsz munkanap teljes bérrel fizetett pótszabadság járna. A javaslatról az Országgyűlés dönt, egyelőre nem hatályos.

A munka törvénykönyvének módosítását célzó javaslat szerint a pótszabadság a terhesség bármely szakaszában bekövetkezett veszteség után járna, és az anya kérésének megfelelő időpontban kellene kiadni. A távollét idejére a munkavállaló a teljes távolléti díját kapná meg. Az igénybevétel nem függne attól, hogy az orvos keresőképtelenséget igazol-e, és a betegszabadság keretét sem érintené.

Az indokolás szerint ma az érintettek többnyire betegszabadságot vagy a munkáltató jóindulatán múló szabadnapokat vesznek igénybe, ami nem mindig megfelelő megoldás. A javaslat a gyász feldolgozásához szükséges időt kívánja elismerni, és több külföldi példára hivatkozik.

A javaslat a kihirdetését követő napon lépne hatályba, a részletszabályokat és a munkáltatók költségeinek megtérítését pedig a Kormány rendeletben állapítaná meg. Amíg az Országgyűlés nem fogad el ilyen törvényt, a munkáltatóknak a jelenlegi szabályokat kell alkalmazniuk, a méltányos megoldások azonban már most sem tilosak.

Vetelés, halvaszületés a munkaviszonyban: a hatályos Mt. szerinti távollétek és védelem

2025. március 13.

Jogforrás és hatály

A T/11116. számú, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) módosítását célzó, 2025. március 10-én hozzáférhetővé vált törvényjavaslat külön pótszabadságot vezetne be a magzat elvesztése és a perinatális halálozás esetére. Mivel a javaslat nem hatályos, a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a hatályos Mt. rendelkezéseit kell alkalmazniuk. A jelentés ezeket tekinti át: a szülési szabadságra vonatkozó 127. és 129. §-t, a betegszabadságot szabályozó 126. §-t, a mentesülési eseteket felsoroló 55. § (1) bekezdést és a felmondási tilalmakat tartalmazó 65. § (3) bekezdést. A szabályokat a munkáltatónak minden munkavállalóval szemben alkalmaznia kell, kollektív szerződés vagy munkaszerződés a munkavállaló javára ezektől eltérhet.

A szabályozás lényege

Az Mt. 127. § (1) bekezdése szerint az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult, amelyből két hetet köteles igénybe venni. A 129. § (1) bekezdés a) pontja szerint a szülési szabadság a gyermek halva születése esetén megszűnik, a b) pont szerint, ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon; a (2) bekezdés azonban kimondja, hogy ezekben az esetekben a szabadság tartama a szülést követően hat hétnél rövidebb nem lehet. A szülést megelőző terhességvesztésre a törvény külön szabadságot nem állapít meg. Betegség miatti keresőképtelenség esetén a 126. § (1) bekezdése alapján a munkáltató naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki, amelynek idejére a 146. § (3) bekezdése szerint a távolléti díj hetven százaléka jár; a 126. § (2) bekezdése szerint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenségre nem jár betegszabadság. Az 55. § (1) bekezdés a) pontja szerint a keresőképtelenség tartamára a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól, a b) pont szerint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményi kezelés idejére is, a k) pont pedig a különös méltánylást érdemlő személyi, családi okból indokolt távollétre ad mentesülést. A 65. § (3) bekezdés a) pontja a várandósság, a g) pontja a reprodukciós kezelés – legfeljebb hat hónapos – tartama alatt tiltja a munkáltatói felmondást.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden munkáltatót érintenek. A gyakorlatban az érintett munkavállaló keresőképtelenségét az orvos igazolja, és a betegszabadság, majd a táppénz időszaka alatt mentesül a munkavégzés alól; a halvaszületés vagy a gyermek halála esetén a hathetes minimális szülési szabadság a törvényből következik, munkáltatói mérlegelés nélkül. A betegszabadság a munkáltató bérköltségét terheli, a hetven százalékos díjazás pedig a munkavállaló jövedelmét csökkenti, ezért a munkáltatói méltányosság és a kollektív szerződéses kedvezmények gyakorlati jelentősége nagy.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a szülési szabadság hathetes minimumát a bérszámfejtésben és a munkaidő-nyilvántartásban alkalmazniuk kell, a felmondási tilalmakat pedig a munkaviszony megszüntetése előtt vizsgálniuk kell. A munkavállalóknak célszerű keresőképtelenségüket orvosilag igazoltatniuk, és szükség esetén a különös méltánylást érdemlő okra hivatkozva kérniük a távollétet, illetve a szabadság kiadását.

Mire számíthat ma a munkahelyén, aki elveszíti a babáját?

Bár egy friss törvényjavaslat külön pótszabadságot vezetne be, a hatályos munkajog már most is ad bizonyos védelmet és távolléti lehetőséget a terhességvesztést vagy halvaszületést átélő munkavállalóknak.

Ha a gyermek halva születik vagy a szülés után meghal, a szülési szabadság nem ér azonnal véget: a törvény szerint a szülést követően legalább hat hétig fennmarad. Erről a munkáltató nem dönthet másként, és ez idő alatt felmondani sem lehet.

A szülést megelőző, korábban bekövetkező terhességvesztés esetén viszont külön szabadság nem jár. Ilyenkor az orvos igazolhatja a keresőképtelenséget: az első időszakban betegszabadság jár, évente legfeljebb tizenöt munkanap, a távolléti díj hetven százalékaival, azt követően pedig táppénz. A munkavállaló különös méltánylást érdemlő családi okra hivatkozva is kérhet távollétet, és rendes szabadságát is igénybe veheti.

A várandósság alatt, valamint a lombikprogramhoz kapcsolódó kezelés legfeljebb hat hónapjában a munkáltató nem mondhat fel. A munkáltatóknak ezeket a szabályokat a bérszámfejtésben és a létszámdöntéseknél egyaránt figyelembe kell venniük. Kollektív szerződés vagy munkaszerződés a törvényi minimumnál kedvezőbb, például fizetett szabadnapot is biztosíthat.

Március 31.: eddig adható ki a késői munkaviszony-kezdés és a kollektív szerződés szerinti szabadság

2025. március 17.

Jogforrás és hatály

A szabadság kiadásának határidejét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 122–125. §-a szabályozza. A főszabályt a 123. § (1) bekezdése tartalmazza: a szabadságot – az apasági és a szülői szabadság kivételével – az esedékesség évében kell kiadni. A 2024-ben esedékes szabadságra az Mt. két esetben március 31-i határidőt állapít meg: a 123. § (2) bekezdése és a (5) bekezdés c) pontja szerint. A határidő 2025-ben hétfőre esik. A jelentés hatályos szabályokat foglal össze, konkrét jogszabály-módosításhoz nem kapcsolódik. Az Mt. 121. § (1) bekezdése szerint év közben kezdődött munkaviszony esetén a szabadság arányos része jár, ezért a késői kezdésnél jellemzően néhány napos keretről van szó.

A szabályozás lényege

Az Mt. 123. § (2) bekezdése szerint, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató a szabadságot az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A (5) bekezdés alapján a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja, a már megkezdett szabadságot megszakíthatja, továbbá – kollektív szerződés rendelkezése esetén – a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A (3) bekezdés szerint, ha a szabadságot a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni, azt az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell kiadni; a (6) bekezdés szerint pedig a felek naptári évre kötött megállapodása alapján a 117. § szerinti alapszabadság az esedékesség évét követő év végéig adható ki. A 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki, és a (4) bekezdés szerint időpontját legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A 122. § (4) bekezdése értelmében a szabadságot – a 125. § kivételével – megváltani nem lehet; a 125. § szerint pénzbeli megváltásnak csak a munkaviszony megszűnésekor van helye, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A határidő különösen azokat a munkáltatókat érinti, amelyek 2024 utolsó negyedévében vettek fel munkavállalókat, illetve amelyeknél kollektív szerződés teszi lehetővé a szabadság egynegyedének átvitelét. A határidő elmulasztása a munkavállaló szabadsághoz való jogát nem szünteti meg, a munkáltató azonban jogsértést követ el, és pénzbeli megváltással a mulasztás munkaviszony fennállása alatt nem orvosolható.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a szabadság-nyilvántartás alapján haladéktalanul azonosítaniuk kell a 2024-ről áthozott szabadságnapokat, és a tizenöt napos közlési határidő miatt a március 31-ig kiadandó napok időpontját legkésőbb március 16-ig közölni kellett volna; ahol ez elmaradt, a lehető legkorábbi kiadásról kell gondoskodni. A munkavállalóknak célszerű ellenőrizniük áthozott szabadságuk számát és jelezniük igényüket.

Március végéig ki kell adni a tavalyról áthozható szabadságot

A munka törvénykönyve két esetben engedi, hogy a tavalyi szabadságot idén március 31-ig adják ki. Ez a határidő most jár le, a megváltás pedig nem megoldás.

Főszabály szerint a szabadságot abban az évben kell kiadni, amelyben esedékes. Kivétel, ha a munkaviszony tavaly október 1-jén vagy később kezdődött: ilyenkor a munkáltató a tavalyi időarányos szabadságot idén március 31-ig adhatja ki. Ugyanez a határidő vonatkozik arra az egynegyednyi szabadságra, amelynek átvitelét kollektív szerződés lehetővé teszi.

Ha a szabadságot a munkavállaló betegsége vagy más, rajta kívül eső ok miatt nem lehetett kiadni, az akadály megszűnésétől számított hatvan napon belül kell kiadni. A munkáltató és a dolgozó az alapszabadságról azt is megállapodhat, hogy azt a következő év végéig adják ki.

A szabadság kiadásának időpontját legalább tizenöt nappal előre közölni kell. A ki nem adott szabadságot a munkaviszony fennállása alatt pénzben megváltani nem lehet, ez csak a munkaviszony megszűnésekor megengedett. A dolgozóknak ezért érdemes most ellenőrizniük, hány napjuk maradt, és jelezniük, mikor vennék ki.

Törvényjavaslat: a munkavállaló egyoldalú nyilatkozatával kérhetné bére készpénzes kifizetését

2025. március 28.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés elé T/11326. számon került a munkabér készpénzben való felvételének megkönnyítéséről szóló törvényjavaslat, amelynek szövege indokolással együtt 2025. március 26-án vált hozzáférhetővé. A javaslat 1. §-a a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 158. § (1) bekezdését módosítaná, a 2. § szerint pedig a törvény a kihirdetését követő harmadik napon lépne hatályba. A javaslat nem hatályos jog, elfogadásáról az Országgyűlés dönt. A javaslat kizárólag az Mt. egyetlen bekezdésének második mondatát érintené; a munkabér kifizetésének egyéb szabályait, így a 157. § (1) bekezdése szerinti, a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig tartó esedékességet nem változtatná meg. A közszolgálati jogállási törvények hasonló szabályainak módosítását a javaslat nem tartalmazza.

A szabályozás lényege

A hatályos Mt. 158. § (1) bekezdése szerint a munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni, és csak a felek írásbeli megállapodása esetén kell készpénzben kifizetni. A javaslat szerint a bekezdés első mondata változatlan maradna, a második mondat helyébe azonban az lépne, hogy a munkavállaló egyoldalú, írásban tett jognyilatkozata esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni. A készpénzes kifizetés így a munkáltató hozzájárulásától függetlenné válna: a munkavállaló írásbeli nyilatkozata önmagában kötelezné a munkáltatót. A javaslat az átállásra, a nyilatkozat visszavonására vagy a kifizetés helyére és módjára külön szabályt nem tartalmaz. Az általános indokolás arra hivatkozik, hogy a készpénzhez jutás Magyarországon drágult, a készpénzfelvétel magas banki díjai miatt az átutalással fizetett munkabér a munkavállalónak többletköltséget jelent, és sok munkavállaló készpénzben venné fel a bérét, a munkáltatók jelentős része azonban erre nem ad lehetőséget. Az indoklás utal arra is, hogy a havonta kétszeri, legfeljebb 150 000 forintos díjmentes készpénzfelvétel lehetősége már létezik, és a javaslatot a bankok jövedelmezőségének mérséklését célzó eszköznek is tekinti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elfogadás esetén a javaslat minden munkáltatót érintene, különösen a nagy létszámú, sok telephellyel működő vállalkozásokat, amelyeknek készpénzkezelési, pénzszállítási és biztonsági költségekkel, valamint a kifizetés dokumentálásának terheivel kellene számolniuk. A munkavállalók számára a banki díjak elkerülése lenne az előny, ami főként az alacsonyabb jövedelműeknél, az idősebb munkavállalóknál és a bankfiókkal vagy pénzkiadó automatával kevésbé ellátott településeken élőknél jelentős. A munkáltatónak a készpénzes kifizetést is igazolhatóan kell dokumentálnia, mert vita esetén a kifizetés megtörténtét neki kell bizonyítania.

Teendők és határidők

A javaslat jelenleg nem keletkeztet kötelezettséget: a munkabért a hatályos szabály szerint számlára utalással, készpénzben csak írásbeli megállapodás alapján kell fizetni. A munkáltatóknak célszerű a törvényalkotási folyamatot figyelemmel kísérniük, mert elfogadás esetén a rövid, háromnapos hatálybalépési idő miatt a bérkifizetési rendet gyorsan át kellene alakítaniuk; a munkavállalók addig is írásban megállapodhatnak munkáltatójukkal a készpénzes kifizetésről.

Saját döntése alapján kérhetné a dolgozó, hogy készpénzben kapja a bérét

Egy új törvényjavaslat szerint a munkáltató nem tagadhatná meg a munkabér készpénzes kifizetését, ha a munkavállaló ezt írásban kéri. A javaslatról az Országgyűlés dönt, egyelőre nem hatályos.

Jelenleg a munkabért bankszámlára kell utalni, készpénzben csak akkor fizethető, ha ebben a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodik. A javaslat szerint a munkavállaló egyoldalú, írásbeli nyilatkozata is elég lenne ahhoz, hogy a munkáltató köteles legyen készpénzben fizetni.

Az indokolás szerint a készpénzfelvétel banki díjai miatt az átutalással kapott bér a dolgozóknak többletköltséget okoz, és sokan inkább készpénzben vennék fel a fizetésüket, de ezt több munkáltató nem teszi lehetővé. A javaslat a bankok jövedelmezőségének mérséklését is célként jelöli meg.

A javaslat a kihirdetését követő harmadik napon lépne hatályba, így elfogadása esetén a munkáltatóknak gyorsan fel kellene készülniük a készpénzes bérfizetésre: a pénzkezelés, a biztonságos tárolás és a kifizetés igazolása többletfeladatot jelentene, főként a több telephelyes cégeknél. Addig a jelenlegi szabályok irányadók, vagyis a bért számlára kell utalni, készpénzben pedig csak írásbeli megállapodás alapján lehet fizetni.

Negyedik szakasz: újra igényelhető a munkahelyi képzések és a képzési idő bértámogatása

2025. március 7.

Jogforrás és hatály

A Nemzetgazdasági Minisztérium és a Kulturális és Innovációs Minisztérium 2025. március 5-én közös közleményben jelentette be, hogy negyedik szakaszába lép a GINOP Plusz-3.2.1-21-2021-00001 azonosítójú, „A munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása a munkaerő fejlesztésén keresztül” című kiemelt projekt. A támogatás jogalapja a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet, amelynek 41. § (1) bekezdés c) pontja szerint az állami foglalkoztatási szerv támogatást nyújthat annak a foglalkoztatónak, amely a foglalkoztatott és a foglalkoztató alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása érdekében munkavállalóit képzésben részesíti. A projektet az Európai Szociális Alap Plusz és a magyar költségvetés társfinanszírozza, a kérelmeket a kormányhivatalokhoz kell benyújtani.

A szabályozás lényege

A kormányhivatalok tájékoztatója szerint a feltételesen vissza nem térítendő támogatás a termelékenységet növelő képzésekre és a képzés miatt munkából távol lévő munkavállalók bértámogatására vehető igénybe. A 100/2021. Korm. rendelet 30/C. § (2) bekezdése szerint képzési támogatás keretében elszámolható többek között az oktatók személyi jellegű ráfordítása, valamint a képzésben résztvevők személyi jellegű ráfordításai azokra az órákra, amikor a képzésen részt vesznek; a (3) bekezdés szerint a támogatási intenzitás 50 százalék, amely legfeljebb 70 százalékgig növelhető. A negyedik szakaszban a támogatási intenzitás vállalkozásmérettől függően 50–70 százalék, a támogatás felső határa mikro-, kis- és középvállalkozásnál 100 millió, nagyvállalatnál 150 millió forint. Kkv-nál legalább 3, nagyvállalatnál legalább 8 munkavállaló képzésére kell kérelmet benyújtani. Támogatható a szakképesítésre és részszzakképesítésre felkészítő szakmai képzés, a felnőttképzési törvény szerinti és a jogszabályon alapuló képzés, valamint a felsőoktatási mikrotanúsítvány-képzés.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A program országosan elérhető, és mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok egyaránt pályázhatnak. A minisztériumi közlemény szerint márciustól 15 milliárd forint új uniós forrás áll rendelkezésre, a kkv-k támogatási plafonja 75 millióról 100 millió forintra nő, és emelkednek az elszámolható képzési óradíjak is; a korábbi szakaszokban több mint 23 milliárd forint támogatást ítélt meg, ebből mintegy 13 milliárd forintot a munkavállalók képzési költségeire. A munkáltató számára a bértámogatás azt jelenti, hogy a képzésen töltött munkaidő bérköltségének egy része is megtérülhet, a munkavállalók pedig munkaidőben, a munkáltató költségén szerezhetnek új képesítést vagy kompetenciát.

Teendők és határidők

A kérelmek 2025. március 5-től nyújthatók be a munka.hu felületen elérhető elektronikus űrlapon; a tájékoztató szerint a negyedik szakasz benyújtási határideje 2025. november 30. A munkáltatóknak a kérelem előtt fel kell mérniük képzési igényeiket, árajánlatot kell kérniük felnőttképzőktől, és tisztázniuk kell vállalkozási méretbesorolásukat, mert ettől függ az intenzitás és a felső határ. A támogatás csak akkor válik vissza nem térítendővé, ha a munkáltató vállalja a képzésben részt vett munkavállalók továbbfoglalkoztatását, ezért a létszámtervezésnél ezt is figyelembe kell venni. A munkavállalóknak érdemes jelezniük képzési igényüket a munkáltatónál.

Újra pályázhatnak a cégek dolgozóik képzésére és a kieső munkaidő bérére

Március 5-én elindult a munkahelyi képzéseket támogató uniós program negyedik szakasza. A vállalkozások a képzési költségek mellett a képzésen töltött munkaidő bérköltségéhez is támogatást kaphatnak.

A Nemzetgazdasági és a Kulturális és Innovációs Minisztérium bejelentése szerint a programra márciustól 15 milliárd forint új forrás jut. A kis- és középvállalkozások legfeljebb 100 millió, a nagyvállalatok legfeljebb 150 millió forint támogatást kaphatnak, a támogatás aránya a cég méretétől függően 50–70 százalék.

Kisebb cégeknél legalább három, nagyvállalatoknál legalább nyolc munkavállaló képzésére lehet pályázni. Támogatható többek között a szakképesítést adó képzés, a felnőttképzési törvény szerinti képzés és a felsőoktatási mikrotanúsítvány. A képzést külső felnőttképző intézmény tarthatja. A dolgozók munkaidőben, a munkáltató szervezésében tanulhatnak, a kieső munkaidő bérét pedig részben a támogatás fedezi.

A kérelmet elektronikusan, a munka.hu oldalon elérhető űrlapon kell benyújtani a kormányhivatalhoz, a negyedik szakaszban november 30-ig. Fontos feltétel, hogy a képzésben részt vett munkavállalókat a cég a képzés után is tovább foglalkoztassa, különben a támogatást vissza kell fizetni. A pályázás előtt érdemes árajánlatot kérni a képzőktől.

Március 15-től elérhető az szja-bevallási tervezet: teendők május 20-ig

2025. március 17.

Jogforrás és hatály

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 12/B. §-a szerint az állami adó- és vámhatóság a magánszemély részére az adóévet követő év február hónapjának utolsó napjáig beérkezett kifizetői adatszolgáltatások alapján adóbevallási tervezetet készít. A 12/C. § (1) bekezdése szerint a tervezetet az adóévet követő év március 15. napjától elektronikus azonosítással elérhető felületen teszi hozzáférhetővé. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) tájékoztatása szerint a 2024. adóévre vonatkozó tervezeteket 2025-ben is elkészíti, az eSZJA felületen 2025. március 15-től lehet megtekinteni, a bevallási és befizetési határidő pedig valamennyi adózó számára egységesen 2025. május 20. A tervezet készítése külön kérelmet nem igényel.

A szabályozás lényege

A 12/C. § (3) bekezdése szerint a tervezet tartalmazza a NAV nyilvántartásában szereplő, a magánszemély által az adóévben megszerzett, a személyi jövedelemadóról szóló törvény hatálya alá tartozó jövedelmet és annak adóját, az egyszerűsített foglalkoztatásból származó, a mentesített keretösszeget meghaladó jövedelmet, valamint a szociális hozzájárulási adó alapját képező jövedelmet és az utána fizetendő adót. A (4) bekezdés szerint, ha a magánszemély a tervezet adataival nem ért egyet, azokat május 20-ig az elektronikus felületen javíthatja, kiegészítheti, vagy a rendszeresített nyomtatványon bevallást nyújthat be. A (6) bekezdés alapján, ha május 20-ig nem javít, nem egészít ki és bevallási kötelezettségét más módon sem teljesíti, a tervezet az általa benyújtott bevallásnak minősül. A (2) bekezdés szerint az elektronikus elérhetőséggel nem rendelkező magánszemély március 15-ig kérhette a tervezet postai megküldését.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A NAV közlése szerint évente több mint ötmillió magánszemély kap tervezetet. Mivel a tervezet kizárólag a munkáltatók és más kifizetők által bevallott adatokra épül, a munkáltatói adatszolgáltatás pontossága közvetlenül meghatározza a munkavállalók bevallásának helyességét: a hibásan bevallott jövedelem vagy levont adóelőleg a tervezetben is hibásan jelenik meg. A tervezet nem tartalmazza azokat a jövedelmeket, amelyekről kifizetői adatszolgáltatás nem érkezett. A szakmai sajtó a NAV tájékoztatására hivatkozva arra figyelmeztet, hogy a fel nem tüntetett jövedelem után ellenőrzés esetén adó, adóhiány utáni bírság és késedelmi pótlék is fizetendő lehet.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak 2025. május 20-ig érdemes a tervezetet a munkáltatótól kapott igazolásokkal és saját nyilvántartásukkal összevetniük, és ha valamely jövedelem vagy levonás hiányzik, a tervezetet kiegészíteniük. Ha eltérést a munkáltatói adatokban észlelnek, célszerű a munkáltatónál kezdeményezniük a javítást. A munkáltatóknak fel kell készülniük a munkavállalói megkeresések kezelésére, és szükség esetén haladéktalanul javítaniuk kell a hibás adatszolgáltatást. A kedvezményekre jogosító igazolásokat a bevalláshoz nem kell csatolni, de azokat az elévülési idő végéig meg kell őrizni. Aki a tervezettel egyetért, elfogadhatja, de teendő hiányában május 20-án a tervezet automatikusan bevallássá válik.

Megnézhető az szja-bevallási tervezet, május 20-ig lehet javítani

Március 15-től az eSZJA oldalon mindenki megtekintheti a NAV által elkészített szja-bevallási tervezetét. Akinek nincs teendője, annak tervezete május 20-án automatikusan bevallássá válik, ezért az adatokat érdemes időben ellenőrizni.

A tervezet a munkáltatók és más kifizetők által a NAV-nak megküldött adatokon alapul, így tartalmazza a munkabért, a levont adóelőleget és más bevallott jövedelmeket. A NAV több mint ötmillió embernek készít tervezetet, a bevallás és a befizetés határideje mindenkinek május 20.

Érdemes a tervezetet összevetni a munkáltatótól kapott igazolásokkal. Ha valamelyik jövedelem hiányzik vagy hibás, a tervezetet az eSZJA felületen ki kell egészíteni vagy javítani, a munkáltatói adatait pedig jelezni kell a munkáltatónál, hogy az adatszolgáltatást kijavíthassa. A tervezetből kimaradt jövedelem utólag adót, bírságot és pótlékot vonhat maga után.

Aki mindent rendben talál, el is fogadhatja a tervezetet, de ha nem tesz semmit, az május 20-án magától bevallássá válik. A kedvezményekre jogosító igazolásokat nem kell beküldeni, de azokat az elévülésig meg kell őrizni. Elektronikus elérhetőség nélkül a tervezet postai megküldését március 15-ig lehetett kérni.

Elmaradt évközi kedvezmények: családi és első házassági kedvezmény érvényesítése a bevallásban

2025. március 18.

Jogforrás és hatály

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) szerint az összevont adóalapot csökkentő családi kedvezmények – a négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye (29/D. §), az első házassági kedvezménye (29/C. §), a családi kedvezmény (29/A–29/B. §) –, valamint a 25 év alatti fiatalok kedvezménye (29/F. §) nemcsak évközben, a munkáltatónak adott adóelőleg-nyilatkozattal, hanem az éves adóbevallásban is érvényesíthetők. A 2024. adóévre vonatkozó bevallási tervezetek 2025. március 15-től elérhetők, és a 12/C. § (4) bekezdése szerint május 20-ig egészíthetők ki. Új jogszabály nem jelent meg; a jelentés a bevallási időszakban irányadó hatályos szabályokat foglalja össze.

A szabályozás lényege

A 29/A. § (2) bekezdése szerint a családi kedvezmény kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként egy eltartott esetén 66 670, kettő esetén 133 330, három vagy több esetén 220 000 forint. Az (1b) bekezdés alapján az egyedül jogosult a kedvezményt az adóbevallásban megoszthatja vele közös háztartásban élő házastársával vagy élettársával, a 29/B. § (2) bekezdése szerint pedig érvényesítésének feltétele az adóbevalláshoz tett írásbeli nyilatkozat. A 29/C. § szerint az első házassági kedvezménye jogosultsági hónaponként 33 335 forint, a házasságkötést követő hónaptól legfeljebb 24 hónapig jár, a családi kedvezményt megelőzően érvényesíthető, és a házastársak közös, egymás adóazonosító jelét is feltüntető nyilatkozatával vehető igénybe. A 29/D. § (1) bekezdése szerint a négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezménye minden más kedvezményt megelőz. A 29/F. § (2) bekezdése szerint a 25 év alatti fiatalok kedvezménye a jogosultsági hónapok és a megelőző év júliusára közzétett nemzetgazdasági bruttó átlagkereset szorzatáig jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok azokat a munkavállalókat érintik, akik évközben nem nyilatkoztak munkáltatójuknak, például mert a jogosultság év közben, gyermek születésével vagy házasságkötéssel nyílt meg, vagy munkahelyet váltottak. A szakmai sajtó a NAV tájékoztatására hivatkozva kiemeli, hogy az évközben nem érvényesített kedvezményeket a tervezet kiegészítésével kell igénybe venni, mert a tervezet a munkáltatói adatokra épül. Az utólagos érvényesítés adó-visszatérítést eredményezhet. A 29/A. § (6) bekezdése szerint az évközben igénybe vett családi járulékkedvezmény a bevallásban érvényesíthető családi kedvezményt csökkenti, ezért ennek összegét a munkavállalónak is ismernie kell.

Teendők és határidők

Azoknak a munkavállalóknak, akik 2024-ben valamely kedvezményre jogosultak voltak, de azt nem vagy nem teljes összegben érvényesítették, 2025. május 20-ig az eSZJA felületen ki kell egészíteniük a tervezetet a szükséges nyilatkozatokkal. Az első házassági kedvezményénél a házastársaknak közösen kell nyilatkozniuk, a családi kedvezmény megosztásánál pedig a házastárs vagy élettárs adatait is fel kell tüntetni. A munkáltatóknak célszerű tájékoztatniuk dolgozóikat erről a lehetőségről, és az évközi nyilatkozatok frissítésére is felhívniuk a figyelmet, hogy a 2025. évi adóelőleg-levonás már a kedvezmények figyelembevételével történjen.

Nem késő: a bevallásban is érvényesíthetők az elmaradt családi kedvezmények

Aki tavaly nem kérte munkáltatójától a családi, az első házasság vagy más személyi kedvezményt, az szja-bevallási tervezet május 20-ig történő kiegészítésével utólag is visszakaphatja a többletadót.

A NAV által március 15-től elérhetővé tett tervezet a munkáltatói adatokra épül, ezért nem tartalmazza azt a kedvezményt, amelyről a dolgozó év közben nem nyilatkozott. Ez gyakori, ha a gyermek év közben született, ha valaki tavaly házasodott, vagy munkahelyet váltott, és az új munkáltatónál nem nyilatkozott.

A családi kedvezmény havonta egy gyermek után 66 670, két gyermek után gyermekenként 133 330, három vagy több gyermek esetén gyermekenként 220 000 forinttal csökkenti az adóalapot, és megosztható a házastárssal vagy élettárssal. Az első házasságok havi 33 335 forintos kedvezményt kapnak legfeljebb 24 hónapig, amelyet közösen kell igényelniük.

A kedvezményt az eSZJA felületen, a tervezet kiegészítésével és a szükséges nyilatkozat megtételével lehet igénybe venni május 20-ig, így a többletként levont adó visszajárhat. Érdemes egyúttal az idei adóelőleg-nyilatkozatot is leadni a munkáltatónál, hogy a kedvezmény már a havi fizetésben megjelenjen.

SZÉP-kártya: március 20-án díjat vontak le az egy évnél régebbi egyenlegből

2025. március 21.

Jogforrás és hatály

A Széchenyi Pihenő Kártyán (SZÉP-kártya) fel nem használt összegek után felszámítható díjat a Széchenyi Pihenő Kártya felhasználásának veszélyhelyzeti szabályairól szóló 381/2022. (X. 6.) Korm. rendelet szabályozza, amelynek 2. §-át a 6. § (1) bekezdése szerint a 2022. október 15-ét követően jóváírt juttatásokra kell alkalmazni. A rendelet a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet általános díjszabályától eltérő rendet állapít meg. A juttatás adójogi alapja a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 71. § (1) bekezdése. A 2025. év első díjfelszámítási napja március 20. volt; új jogszabály nem jelent meg.

A szabályozás lényege

A 381/2022. Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a pénzforgalmi szolgáltató a SZÉP-kártya-juttatásként átutalt, az utalást követő legalább 365 napos időszak alatt fel nem használt pénzeszköz erejéig és terhére március 20-án és szeptember 20-án egyszeri díjat számít fel; arra az összegre, amely után már számoltak fel díjat, újabb nem terhelhető. A 2. § (2) bekezdése alapján a díj a fel nem használt összeg 15 százaléka, de legalább 100 forint. A 3. § (1) bekezdése szerint a díj felét a szolgáltató a kártyával összefüggő működési és marketingköltségeire fordítja, másik felét a Magyar Turisztikai Szövetség Alapítványnak fizeti meg. A 3. § (2) bekezdése szerint a díjfelszámítás előtt 90 nappal tájékoztatni kell a kártyabirtokost a várható díjról. A 76/2018. Korm. rendelet 12. § (6) bekezdése szerint fizetéskor a legrégebben jóváírt összeget kell felhasználnak tekinteni, így a március 20-i díj azokat az összegeket érinthette, amelyek jóváírásától legalább 365 nap eltelt, és amelyek után díjat még nem számítottak fel.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály közvetlenül a SZÉP-kártyás juttatásban részesülő munkavállalókat érinti, akiknél a régóta fel nem használt egyenleg egy része elveszhet. A munkáltatónak a díj nem jelent többletköltséget, de csökkent a juttatás ösztönző értékét. Az Szja tv. 70. § (8) bekezdése szerinti évi 450 ezer forintos rekreációs keretösszeg, a (8a) bekezdés szerinti 120 ezer forintos Aktív Magyarok keretösszeg és a juttatás kedvezményes adózása a díjtól függetlenül változatlan. A 71. § (1) bekezdés d) pontja szerint 2025-ben a kártyán lévő összeg – a január 1-jei egyenleg és az év közben utalt támogatás együttes összegének legfeljebb 50 százalékaig – lakásfelújításra is fordítható, ami a régi egyenleg felhasználását is segítheti.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak a kártyakibocsátó tájékoztatója alapján érdemes rendszeresen ellenőrizniük, mely jóváírások közelítik a 365 napos határt, mert a következő díjfelszámítási nap 2025. szeptember 20. Mivel a fizetés mindig a legrégebbi jóváírás terhére történik, a régi egyenleg időben történő elköltésével a levonás elkerülhető. A munkáltatók a munkavállalók tájékoztatásával és az utalások ütemezésével segíthetik, hogy a juttatás ne vesszen kárba; a munkaviszony megszűnésekor is célszerű felhívni a figyelmet a fennmaradó egyenlegre és a díjszabályokra.

Március 20-án díjat vontak le a régóta fekvő SZÉP-kártyás pénzekből

Aki egy évnél régebben jóváírt SZÉP-kártyás juttatását nem költötte el, annak egyenlegéből március 20-án 15 százalékos díjat vont le a kártyakibocsátó. A következő díjnap szeptember 20.

A szabály szerint az a munkáltatói juttatás, amelyet az utalástól számított legalább 365 napig nem használnak fel, évente kétszer, március 20-án és szeptember 20-án egyszeri, 15 százalékos díjjal csökken. Fizetéskor mindig a legrégebben jóváírt összeg fogy el először, így a régi egyenleg tudatos elköltésével a díj elkerülhető. A kibocsátó a levonás előtt 90 nappal tájékoztatja a kártyabirtokost.

A régi egyenleg felhasználását idén az is segíti, hogy 2025-ben a kártyán lévő összeg legfeljebb fele lakásfelújításra is fordítható. A juttatás adózását és az évi 450 ezer forintos keretet a díj nem érinti, és a munkáltatónak sem okoz többletköltséget.

A munkavállalóknak érdemes figyelniük a kibocsátó értesítéseit és a jóváírások dátumait, különösen a tavaly tavasszal érkezett utalásoknál, amelyek szeptemberben érhetik el az egyéves határt. A munkáltatók pedig a dolgozók időben történő tájékoztatásával segíthetik, hogy a juttatás értéke ne vesszen el.

Törvényjavaslat: július 1-jétől szja-mentes lehet a CSED, a GYED és az örökbefogadói díj

2025. március 28.

Jogforrás és hatály

Kormánypárti országgyűlési képviselők 2025. március 26-án T/11334. számon benyújtották az Országgyűlésnek a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj és az örökbefogadói díj személyijövedelemadó-mentességéről szóló törvényjavaslatot. A benyújtásról beszámoló szakmai hírforrás szerint a mentesség 2025. július 1-jétől lépne életbe. Az érintett ellátásokat a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) szabályozza, a járulékterhet a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.), az adót a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) határozza meg. A javaslat még nem elfogadott jogszabály, tartalma a parlamenti eljárásban változhat.

A szabályozás lényege

A hír szerint a javaslat mentesítené a személyi jövedelemadó alól a csecsemőgondozási díjat (CSED), a gyermekgondozási díjat (GYED) és az örökbefogadói díjat, és ha valaki egyszerre több ilyen ellátásban részesül, a mentesség mindegyik után megilletné. A javaslat a járulékszabályokat nem érintené: a Tbj. 37. § (1) bekezdése szerint a GYED összege után nyugdíjjárulékot kell fizetni, amelynek mértéke a 25. § (2) bekezdése alapján 10 százalék. A hatályos Ebtv. 40. § (1) és (3) bekezdése szerint CSED-re az a nő jogosult, aki a szülést megelőző két éven belül 365 napig biztosított volt, és legfeljebb 168 napig jár; a 42. § (1) bekezdése szerint összege a naptári napi alap 100 százaléka. A GYED a 42/B. § szerint a gyermek kétéves koráig jár, a 42/D. § (1) bekezdése szerint a naptári napi alap 70 százaléka, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70 százaléka. Az örökbefogadói díj a 42/H. § szerint 168 napig jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elfogadás esetén a kisgyermekes szülők ellátása az Szja tv. 8. § (1) bekezdése szerinti 15 százalékos adó elmaradásával nőne. A GYED felső határa a 2025. évi 290 800 forintos minimálbér mellett havi 407 120 forint bruttó, így a legmagasabb összegű GYED-nél a havi többlet mintegy 61 ezer forint lehet. A változás az ellátásokat folyósító szerveket, köztük a társadalombiztosítási kifizetőhelyet működtető munkáltatókat is érintené, amelyeknek év közben kellene átállítaniuk az adóelőleglevonás rendjét. A GYED mellett munkát vállaló szülőknél a bérszámfejtésben a kedvezmények érvényesítésére is hatással lehet, hogy az ellátás adómentessé válik.

Teendők és határidők

A javaslat parlamenti tárgyalása folyamatban van, ezért a munkáltatóknak és a kifizetőhelyeknek most a jogalkotási eljárást kell követniük, mert a végleges szöveg eltérhet a benyújtottól. Elfogadás esetén a folyósítási és bérszámfejtő rendszereket 2025. július 1-jéig kellene felkészíteni. A kisgyermekes munkavállalóknak érdemes számba venniük, hogyan alakul nettó ellátásuk, és hogyan érvényesítik családi kedvezményüket, ha az ellátás nem növeli adóalapjukat. A részletszabályokra, így a családi kedvezmény és a mentesség viszonyára, az elfogadott törvény és az adóhatóság tájékoztatása lesz irányadó.

Júliustól adómentes lehet a CSED és a GYED

Benyújtották az Országgyűlésnek a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj és az örökbefogadói díj szja-mentességéről szóló törvényjavaslatot. Elfogadása esetén július 1-jétől 15 százalékkal nőne a kisgyermekes szülők ellátása.

A március 26-án benyújtott javaslat szerint a három ellátásból nem kellene személyi jövedelemadót levonni, és aki egyszerre több ilyen ellátást kap, mindegyiknél élhetne a mentességgel. A GYED után fizetendő 10 százalékos nyugdíj járulék azonban megmaradna. Örökbefogadói díj a második életévét már betöltött gyermek örökbefogadási szándékkal történő nevelésbe vételekor jár.

A GYED legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70 százaléka, idén havi 407 120 forint. A legmagasabb összegű GYED-nél így havonta mintegy 61 ezer forinttal több maradhatna a szülőknél. A CSED a szülést követő legfeljebb 168 napig jár, összege a korábbi jövedelem 100 százaléka.

A javaslat még a parlament előtt van, a végleges szabályok változhatnak. Elfogadás esetén a folyósító szervezeteknek és a kifizetőhelyet működtető munkáltatóknak július elsejéig kell átállítaniuk rendszereiket, a szülőknak pedig érdemes végiggondolniuk, hogyan érvényesítik családi kedvezményüket, ha az ellátás után már nem fizetnek adót.

Kúria: kereső tevékenység mellett nem jár a megváltozott munkaképességűek ellátása

2025. március 3.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.VII.45.087/2024/4. számú, 2025. február 25-én kelt végzésével hatályon kívül helyezte a Miskolci Törvényszék 1.K.701.403/2023/15. számú ítéletét, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra utasította. Az ügy a Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Kormányhivatal 2023. október 30-án kelt határozatán alapult, amely a megváltozott munkaképességű személyek ellátása iránti kérelmet elutasította. Az alkalmazott jogszabály a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.), különösen annak 2. § (1) bekezdése. A végzés ellen további perorvoslatnak nincs helye.

A szabályozás lényege

Az Mmtv. 2. § (1) bekezdése szerint az ellátásra az jogosult, akinek egészségi állapota a komplex minősítés alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, aki a kérelmet megelőző 5 éven belül legalább 1095, 10 éven belül 2555 vagy 15 éven belül 3650 napon át biztosított volt, keresőtevékenységet nem végez és rendszeres pénzellátásban nem részesül. A hatóság a kérelmet három okból utasította el: 73 százalékos egészségi állapot, keresőtevékenység és rendszeres pénzellátás. A felperes csak az egészségi állapot mértékét vitatta; a törvényszék a szakértő által megállapított 45 százalékos állapot alapján a határozatot megsemmisítette. A Kúria szerint a feltételek konjunktívak: ha bármelyik hiányzik, a kérelmező nem jogosult az ellátásra, ezért a szakértői bizonyítás szükségtelen, ha a kereset csak az egészségi állapotot vitatja, a többi kizáró okot pedig nem. Az Mmtv. 1. § (2) bekezdés 4. pontja szerint keresőtevékenység az Flt. szerinti kereső tevékenység; a 10. pont szerint a táppénz, az ápolási díj és a gyermekgondozást segítő ellátás nem minősül rendszeres pénzellátásnak. A 22. § a rehabilitációs hozzájárulás alkalmazásában külön határozza meg a megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalmát.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban azokat a munkavállalókat érinti, akik egészségromlásuk ellenére még dolgoznak, és ellátást kérnek. A Kúria által elbírált ügyben a felperes munkaviszonya csak a hatósági döntés után szűnt meg; a bíróság a határozat meghozatalakor fennálló helyzetet vizsgálja, ezért a későbbi munkahelyvesztés a már elbírált kérelmet nem teszi megalapozottá. A munkáltatókat közvetetten érinti: a munkaviszony fennállása vagy megszűnése, a munkaidő és a munkavállaló által elért jövedelem közvetlenül befolyásolja, jogosult-e a munkavállaló az ellátásra. A munkáltató által kiállított igazolások és a bejelentett jogviszonyadatok ezért döntő bizonyítékok lehetnek. A rehabilitációs hozzájárulás szempontjából a munkavállaló megváltozott munkaképességű minősítése az ellátási jogosultságtól függetlenül is beszámítható, ha a 22. § feltételei teljesülnek.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak a kérelem benyújtása előtt mérlegelniük kell, hogy fennáll-e még keresőtevékenységük vagy rendszeres pénzellátásuk, mert ezek önmagukban kizárják az ellátást. Ha a kérelmet több okból utasították el, a keresetben valamennyi elutasítási okot vitatni kell, különben az egészségi állapot sikeres vitatása sem vezet eredményre. A munkaviszony megszűnése után új kérelem nyújtható be. A munkáltatóknak célszerű a munkavállaló kérésére haladéktalanul kiállítani a munkaviszony megszűnéséről szóló igazolásokat.

Aki dolgozik, nem kaphat megváltozott munkaképességű ellátást

A Kúria február végi döntése szerint a megváltozott munkaképességűek ellátásának feltételei együttesen érvényesek: aki keresőtevékenységet folytat vagy rendszeres pénzellátást kap, annak hiába igazolja súlyosabb egészségkárosodását a bíróság előtt.

Az ellátás négy feltételhez kötött: legfeljebb 60 százalékos egészségi állapot, elegendő biztosítási idő, valamint az, hogy a kérelmező ne dolgozzon és ne kapjon rendszeres pénzellátást. Az elbírált ügyben a hatóság mindhárom okból elutasította a kérelmet, a kérelmező azonban a bíróság előtt csak az egészségi állapot megállapítását vitatta. A szakértő végül 45 százalékos állapotot állapított meg, a Kúria szerint ez mégsem elég.

A Kúria kimondta: ha bármelyik feltétel hiányzik, az ellátás nem jár, ezért ilyenkor szakértői vizsgálatra sincs szükség. A bíróság a hatósági döntés idején fennálló helyzetet vizsgálja, így a később megszűnt munkaviszony a korábbi kérelmet nem menti meg.

Aki ellátást igényel, előbb tisztázza munkaviszonya és esetleges más ellátásai helyzetét, és ha a kérelmét elutasítják, a keresetben minden elutasítási okot vitasson. A munkaviszony megszűnése után új kérelmet lehet benyújtani. A munkáltatók a munkaviszony megszűnéséről szóló igazolások gyors kiadásával segíthetik a munkavállalót.

Kolumbiai working holiday program: kihirdették a megállapodást a munkát vállaló fiatalokról

2025. március 7.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 23. száma 2025. március 5-én kihirdette a Magyarország és a Kolumbiai Köztársaság között az ideiglenesen munkát vállaló turisták programjáról szóló Megállapodás kihirdetéséről szóló 2025. évi I. törvényt. Az 1. § felhatalmazást ad a Megállapodás kötelező hatályának elismerésére. A törvény 4. § (1) bekezdése szerint a kihirdetést követő napon, 2025. március 6-án lépett hatályba; a (2) bekezdés szerint azonban a kihirdető 2. §, a szöveget tartalmazó 3. § és a mellékletek a Megállapodás 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott időpontban lépnek hatályba, amelynek naptári napját a (3) bekezdés szerint a külpolitikáért felelős miniszter közleményben állapítja meg. A végrehajtásról az 5. § szerint az idegenrendészetért felelős miniszter gondoskodik.

A szabályozás lényege

A Bogotában 2024. november 7-én aláírt Megállapodás 1. cikke szerint a cél, hogy a két állam fiatal állampolgárai összekapcsolhassák a turizmust, a nyelvtudás és a kulturális ismeretek bővítését, és ehhez kiegészítő jellegű fizetett munkát vállalhassanak. A 2. cikk (1) bekezdése szerint Magyarország többszöri belépésre jogosító ideiglenes tartózkodási engedélyt adhat annak a kolumbiai állampolgárnak, aki a kérelmezéskor betöltötte 18. életévét, de a 30.-at még nem, írásban nyilatkozik arról, hogy elsősorban üdülni kíván, eltartott nem kíséri, visszautazási jeggyel, megélhetési forrással és egészségbiztosítással rendelkezik, korábban nem vett részt a programban, és büntetlen előéletű. A (2) bekezdés szerint az engedély legfeljebb egy évre szól; a résztvevő állandó munkaviszonyt nem létesíthet, és ugyanannál a munkáltatónál három hónapnál hosszabb ideig nem dolgozhat. A (3) bekezdés évi legfeljebb 100 főben határozza meg a keretet. A (9) bekezdés szerint a tartózkodás 12 hónapon túl nem hosszabbítható, és más engedélyre nem lehet áttérni. A 3. cikk szerint a Megállapodás nem érinti a foglalkoztatási feltételeket és a szabályozott szakmákra vonatkozó jogszabályokat. A 8. cikk (1) bekezdése szerint a Megállapodás az utolsó diplomáciai értesítés kézhezvételét követő 30. napon lép hatályba.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A program rövid idejű munkát kínáló munkáltatóknak, így a turisztikai és vendéglátó ágazatnak, valamint az idénymunkára építő vállalkozásoknak jelenthet kiegészítő munkaerőforrást, de az évi 100 fős keret miatt munkaerőpiaci hatása szerény. A háromhónapos korlát és az állandó munkaviszony tilalma miatt a résztvevők jellemzően határozott idejű, rövid munkákra alkalmazhatók, egymás után több munkáltatónál is. A 2. cikk (8) bekezdése szerint a fogadó állam a tartózkodást lerövidítheti, ezért a feltételek megsértése a résztvevő tartózkodását is veszélyezteti. A magyar fiatalok viszonyossági alapon Kolumbiában vehetnek részt hasonló feltételekkel.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a Megállapodás hatálybalépéséig nincs teendőjük; a kezdő napot a külpolitikáért felelős miniszter közleménye állapítja meg. Ezt követően a résztvevő foglalkoztatása előtt ellenőrizni kell a programra kiadott tartózkodási engedélyt, és a munkaviszonyt határozott időre, legfeljebb három hónapra érdemes létesíteni, a hazai munkajogi és bejelentési szabályok betartásával. A programban részt venni kívánó kolumbiai, illetve magyar fiatalok a kérelmet a 2. cikk (10) bekezdése szerint a fogadó állam nagykövetségén vagy konzulátusán nyújthatják be.

Kolumbiai fiatalok is dolgozhatnak Magyarországon a working holiday programban

Március 5-én kihirdették a kolumbiai working holiday megállapodást: évente legfeljebb száz 18 és 30 év közötti kolumbiai fiatal kaphat egyéves engedélyt, és egy munkáltatónál legfeljebb három hónapig dolgozhat.

A program lényege, hogy a fiatalok elsősorban turistaként érkeznek, a munkavállalás csak kiegészítő jellegű. A részvételhez írásos nyilatkozat, visszautazási jegy, megélhetési forrás, egészségbiztosítás és büntetlen előélet szükséges, és mindenki csak egyszer vehet részt. Az engedély legfeljebb egy évre szól, nem hosszabbítható, és más tartózkodási engedélyre sem lehet vele áttérni.

A résztvevők nem létesíthetnek állandó munkaviszonyt, de egymás után több munkáltatónál is dolgozhatnak, mindegyiknél legfeljebb három hónapig. A turisztikai és vendéglátó cégek számára ez rövid idényekre jelenthet segítséget, a száz fős éves keret miatt azonban szerény mértékben.

A megállapodás csak a diplomáciai értesítések után lép hatályba, a pontos napot külön közlemény rögzíti. A munkáltatóknak ezt követően a foglalkoztatás előtt ellenőrizniük kell az engedélyt, és a hazai munkajogi szabályok, így a bejelentési kötelezettség is teljes körűen alkalmazandók. A magyar fiatalok ugyanilyen feltételekkel utazhatnak Kolumbiába.

EFOP Plusz: új keretek a közfoglalkoztatottak és megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésére

2025. március 13.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program Plusz éves fejlesztési keretének megállapításáról szóló 1308/2023. (VII. 20.) Korm. határozat módosításáról szóló 1053/2025. (III. 11.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 25. számában, 2025. március 11-én tette közzé. Az 1. pont szerint az 1308/2023. Korm. határozat 1. melléklete (az EFOP Plusz éves fejlesztési kerete) és 2. melléklete (a nevesített kiemelt projektek) helyébe új melléklet lép. A határozat a 2. pont szerint a közzétételét követő napon, 2025. március 12-én lépett hatályba. Kormányhatározatként a munkáltatókra és a munkavállalókra közvetlen kötelezettséget nem állapít meg, hanem a felhívások keretét és ütemezését rögzíti.

A szabályozás lényege

Az új 1. melléklet a 3. prioritásban 25,78 milliárd forint ESZA+ keretet rendel az EFOP Plusz-3.1.2-25 „Közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci integrációja” kiemelt felhíváshoz, és 27,01 milliárd forintot az EFOP Plusz-3.1.3-25 „Nő az esély” a közszolgáltatásokban felhíváshoz, mindkettőt 2025. I. negyedévi meghirdetéssel. A 2. melléklet szerint az előbbi kedvezményezettje a Belügyminisztérium, célja a közfoglalkoztatottak nyílt munkaerőpiaci kilépését segítő képzések és humánszolgáltatások biztosítása; az utóbbi a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság, célja az alacsony végzettségű romák, elsősorban roma nők foglalkoztatása a közszolgáltatásokban. A 4. prioritásban 4,00 milliárd forint jut az EFOP Plusz-4.1.1-25 „Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokkal felkészítés a munkavállalásra” kiemelt projektre (kedvezményezett: Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet), amelynek célja a hosszabb folyamat révén integrálható megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának növelése, valamint 3,76 milliárd forint a fogyatékos és sajátos nevelési igényű fiatalok munkatapasztalat-szerzését támogató, egyszerűsített eljárású EFOP Plusz-4.1.2-25 felhívásra. A 6. prioritásban 1,32 milliárd forint jut a „Munkahelyi bölcsődék létrehozása” (EFOP Plusz-6.1.1-25) egyszerűsített felhívásra, és 6,60 milliárd forint a kisgyermeket nevelők munkaerőpiaci visszatérését célzó EFOP Plusz-6.3.1-23 projektre.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A munkavállalói oldalon a közfoglalkoztatottak, a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő álláskereső, a hátrányos helyzetű roma nők, a sajátos nevelési igényű fiatalok és a kisgyermekes szülők számíthatnak képzési, rehabilitációs és elhelyezkedési szolgáltatásokra. A munkáltatók számára a programok olyan munkavállalók elérését segítik, akiket felkészítettek a nyílt munkaerőpiaci munkavégzésre; ez a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban bővítheti a toborozható kört. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezett, 25 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadóknak a hozzájárulás csökkentését is jelentheti. A munkahelyi bölcsődék felhívása a saját bölcsődét létesíteni kívánó munkáltatóknak jelenthet forrást, amelynek pályázói körét a határozat nem nevesíti, azt a felhívás határozza meg.

Teendők és határidők

A határozat a felhívások meghirdetését 2025 első negyedévére ütemezi; a pályázati feltételeket, a támogatható tevékenységeket és a benyújtási határidőket a megjelenő felhívások rögzítik. A munkahelyi bölcsőde létesítését tervező munkáltatóknak érdemes figyelniük a felhívás megjelenését és előre felmérniük a munkavállalók gyermekelhelyezési igényét. A megváltozott munkaképességű munkavállalót keresők a rehabilitációs szolgáltatásban részt vevő álláskeresők közül is toborozhatnak. Az érintett álláskereső a programokról a járási hivatal foglalkoztatási osztályán tájékozódhatnak.

Milliárdok a közfoglalkoztatottak és megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésére

A Kormány március 11-én módosította az EFOP Plusz éves fejlesztési keretét: több tízmilliárd forint jut a közfoglalkoztatottak, a megváltozott munkaképességűek, a roma nők és a kisgyermekes szülők munkába állására.

A legnagyobb tétel a közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci integrációja: 25,78 milliárd forintból a Belügyminisztérium képzésekkel és szolgáltatásokkal segíti, hogy a közfoglalkoztatottak a nyílt munkaerőpiacon helyezkedjenek el. További 27,01 milliárd forint jut az alacsony végzettségű romák, elsősorban roma nők közszolgáltatásokban való foglalkoztatására.

Négymilliárd forintos kiemelt projekt készíti fel rehabilitációs szolgáltatásokkal a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő embereket a munkavállalásra, és csaknem négy milliárd forint támogatja a fogyatékos fiatalok munkatapasztalat-szerzését. A kisgyermekes szülőket a munkahelyi bölcsődék létrehozására szánt 1,32 milliárd forint és a munkába való visszatérésüket célzó 6,6 milliárdos program segíti.

A felhívásokat a határozat szerint az első negyedévben hirdetik meg, a részletes feltételeket azok tartalmazzák. A saját bölcsődében gondolkodó munkáltatóknak érdemes figyelniük a felhívás megjelenését, a munkaerőt keresők pedig a programokban felkészített álláskeresők közül is toborozhatnak. Az érintett álláskeresők a járási hivatal foglalkoztatási osztályán érdeklődhetnek.

Egyszerűsített foglalkoztatás: általános vitában a mezőgazdasági idénymunka 90 napos bővítése

2025. március 21.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. március 19-i ülésén általános vitában tárgyalta az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) módosításáról szóló T/11148. számú törvényjavaslatot, amelyet a Nemzetgazdasági Minisztérium parlamenti államtitkára, Fónagy János ismertetett. A tervezetet a minisztérium március elején társadalmi egyeztetésre bocsátotta. A javaslat 8. §-a szerint a törvény 2026. január 1-jén lépne hatályba, és 6. §-a szerint az új szabályokat a 2026. január 1-jét követően keletkezett jogviszonyokra kellene alkalmazni. A jelentés a javaslat szövegét és a hatályos Efo. tv.-t veti össze; a végleges szöveg a parlamenti eljárásban még változhat.

A szabályozás lényege

A hatályos Efo. tv. 1. § (4) bekezdése szerint ha a munkáltató és a munkavállaló idénymunkára, illetve idénymunkára és alkalmi munkára több ízben létesít munkaviszonyt, ezek együttes időtartama a naptári évben a 120 napot nem haladhatja meg; a 2. § 3. pontja szerint alkalmi munka legfeljebb öt egymást követő napig, egy hónapon belül legfeljebb tizenöt, egy naptári évben belül legfeljebb kilencven napig létesíthető. A javaslat 1. §-a új (4b) bekezdéssel lehetővé tenné, hogy mezőgazdasági idénymunka esetén az együttes időtartam a 120 napot legfeljebb további 90 nappal meghaladja. A 2. § az alkalmi munka fogalmából elhagyná az éves 90 napos korlátot, az öt- és tizenöt napos korlát megmaradna. A hatályos 8. § (2) bekezdése szerint a munkáltató napi közterhe mezőgazdasági és turisztikai idénymunkánál a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér 0,75, alkalmi munkánál 1,5, filmipari statisztánál 3 százaléka. A javaslat 4. §-a a 120 napon túli további napokra 1,125 százalékos közterhet írna elő, az 5. § pedig ezekre a napokra a nyugellátás alapját a minimálbér 3,15 százalékaiban határozná meg. A 7. § új egyszerűsített munkaszerződés-mintát vezetne be, amelyben a munkaidő kezdete és vége is rögzíthető.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az államtitkár ismertetése szerint tavaly 20–44 ezer mezőgazdasági idénymunkást jelentettek be, akik közül mintegy 4500 főnek 120 napon túl is lett volna munkája. A javaslat elsősorban az őszi betakarításhoz munkaerőt igénylő mezőgazdasági termelőket érinti. A 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet szerinti 290 800 forintos minimálbérrel számolva a hatályos napi közteher idénymunkánál kerekítve 2200, a tervezett emelt mérték 3300 forint lenne. A munkavállalók többletnapokra magasabb nyugdíjalapot szereznének, az alkalmi munkát vállalók pedig az éves korlát megszűnésével egy munkáltatónál is hosszabban dolgozhatnának.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak jelenleg nincs teendőjük: 2025-ben a hatályos 120 napos, alkalmi munkánál pedig a 90 napos éves korlát marad irányadó, ezért az idei idényre a munkavállalónként ledolgozott napokat továbbra is ezekhez kell igazítani; a korlátokon túli munkára az Efo. tv. 1. § (5) bekezdése szerint az Mt. általános szabályai szerinti munkaviszony létesíthető. A mezőgazdasági munkáltatóknak érdemes követniük a törvényjavaslat elfogadását és kihirdetését, és ennek alapján 2025 végéig felkészíteni bérszámfejtésüket és nyilvántartásukat a 2026-tól alkalmazandó emelt közteherre.

Jövőre 210 napig is dolgozhatnak a mezőgazdasági idénymunkások

Az Országgyűlés március 19-én kezdte tárgyalni az egyszerűsített foglalkoztatás módosítását: 2026-tól a mezőgazdasági idénymunka a 120 napos éves kereten túl további 90 nappal bővíthetne, emelt közteher mellett.

A javaslat az őszi betakarítás munkaerőigényére reagál: az államtitkár szerint tavaly mintegy 4500 idénymunkásnak lett volna szüksége 120 napnál több munkára. A többletnapokra a munkáltató a minimálbér 0,75 helyett 1,125 százalékát fizetné napi közteherként, ez a mostani minimálbérrel napi 2200 helyett 3300 forint. Cserébe a munkavállaló magasabb nyugdíjalapot szerezne.

Az alkalmi munka is rugalmasabb lenne: megszűnne, hogy egy munkáltatónál évente legfeljebb 90 napig lehet alkalmi munkát végezni, az öt egymást követő napos és havi tizenöt napos korlát azonban maradna. Új szerződésminta is készülne.

A változások csak 2026. január 1-jétől lépnének életbe, és a javaslat a parlamenti vitában még módosulhat. Idén tehát a jelenlegi korlátok érvényesek: a 120, illetve alkalmi munkánál a 90 napon túli munkára hagyományos munkaszerződést kell kötni. A munkavállalóknak érdemes számon tartaniuk, hány napot dolgoztak az év során.

Kúria: támogató szakhatósági állásfoglalás után nem kell újra megkeresni a másodfokú szakhatóságot

2025. március 4.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.VI.37.138/2025/2. számú, 2025. február 27-én kelt végzésével megtagadta a Debreceni Törvényszék 5.K.701.858/2024/4. számú ítéletével szembeni felülvizsgálati kérelem befogadását. Az ügy egy thaiföldi munkavállaló 2023. március 31-én benyújtott, munkavállalási célú tartózkodási engedély meghosszabbítása iránti kérelméből indult, ezért arra a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény (Harmtv.) és végrehajtási rendelete, a 114/2007. (V. 24.) Korm. rendelet (Harmvhr.) volt irányadó. A 2024. január 1-jén hatályba lépett 2023. évi XC. törvény (Btátv.) az új kérelmekre alkalmazandó. A végzés ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

A szabályozás lényege

Az elsőfokú szakhatóságként eljáró kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya a munkavállaló fizioterápiás asszisztensi, masszőri foglalkoztatását 2025. április 30-ig kikötés nélkül támogatta, az idegenrendészeti hatóság mégis elutasította a kérelmet, mert a megélhetés és a lakhatás anyagi fedezetét nem tartotta igazoltnak; a másodfokú hatóság a tényleges foglalkoztatást sem fogadta el bizonyítottnak, és a munkavállalót kiutasította. A munkavállaló arra hivatkozott, hogy a másodfokú hatóság a Harmvhr. 72/H. § (2) bekezdése ellenére nem kereste meg a másodfokú szakhatóságot, ezért döntése semmis. A törvényszék szerint a negatív elsőfokú állásfoglalás elleni jogorvoslatnál kötelező a másodfokú szakhatóság bevonása, támogató állásfoglalás és változatlan körülmények mellett viszont indokolatlan. A Kúria rámutatott: következetes gyakorlata szerint a szakhatóság állásfoglalásának bevétele nélkül hozott döntést meg kell semmisíteni, és ha jogszabály előírja, a hatóság mérlegelés nélkül köteles beszerezni a kötelező állásfoglalást. Semmisségi ok azonban csak akkor állna fenn, ha a hatóság szakhatósági állásfoglalás hiányában döntött volna; itt pozitív elsőfokú állásfoglalás állt rendelkezésre. Mivel a jogerős ítélet nem tért el a kúriai gyakorlattól, a befogadás feltételei nem álltak fenn.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókat és a munkavállalókat érinti. Azt mutatja, hogy a foglalkoztatási szakhatóság támogató állásfoglalása önmagában nem biztosítja az engedélyt: az idegenrendészeti hatóság a tartózkodás további feltételeit, így a megélhetés fedezetét, a lakhatást és a tényleges foglalkoztatást, köztük a munkáltató gazdasági képességét is önállóan vizsgálja. Ezek hiánya esetén a munkavállaló elveszítheti tartózkodási jogát, a munkáltató pedig a betanított munkaerőt. A végzés azt is megerősíti, hogy a szakhatóság kötelező bevonásának elmulasztása a hatósági döntés megsemmisítéséhez vezet, így a munkavállalók és munkáltatók ilyen esetben eredménnyel támadhatják az elutasító határozatot. A befogadás megtagadása miatt a Kúria érdemben nem vizsgálta, hogy a megélhetés és a lakhatás fedezetére vonatkozó hatósági értékelés helytálló volt-e.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a kérelemhez a munkabért, a szállást és saját gazdálkodásukat hitelt érdemlően igazoló iratokat kell biztosítaniuk, és a hiánypótlási felhívásokat határidőben teljesíteniük. Ha a hatóság a szakhatóság kötelező bevonása nélkül dönt, a munkavállaló jogorvoslatban semmisségre hivatkozhat. A 2024 óta indult eljárásokban a Btátv. szabályai irányadók; a munkavállalóknak a lejárát előtt időben kell benyújtaniuk az új jogcímű kérelmet.

A támogató szakhatósági vélemény még nem garantálja a külföldi munkavállaló engedélyét

A Kúria február 27-i végzése szerint a másodfokú idegenrendészeti eljárásban nem kell újra megkeresni a szakhatóságot, ha az elsőfokú szakhatóság támogatta a foglalkoztatást, és a körülmények nem változtak.

Az ügyben egy thaiföldi masszőr tartózkodási engedélyét kérte meghosszabbítani. A foglalkoztatási szakhatóság támogatta a foglalkoztatását, az idegenrendészeti hatóság mégis elutasította a kérelmet, mert nem látta igazoltnak a megélhetés és a lakhatás fedezetét, és a munkavállalót kiutasította. A munkavállaló szerint a döntés semmis, mert másodfokon nem vonták be újra a szakhatóságot.

A Kúria szerint a szakhatóság mellőzése valóban semmisséget okoz, de csak akkor, ha a hatóság állásfoglalás nélkül dönt. Ha az elsőfokú szakhatóság már támogató véleményt adott, és semmi sem változott, a másodfokú megkeresés nem kötelező.

A döntés tanulsága, hogy a támogató foglalkoztatási vélemény mellett a munkabért, a szállást és a munkáltató gazdasági helyzetét is igazolni kell. A munkáltatóknak érdemes ezeket az iratokat előre összeállítaniuk, és a hiánypótlásra határidőben válaszolniuk, a munkavállalóknak pedig időben kérniük az engedély meghosszabbítását.

Járóbeteg-szakellátás: a biztosítottak digitálisan foglalhatnak időpontot bármely meghirdető szolgáltatónál

2025. március 7.

Jogforrás és hatály

A Kormány az egészségügyi ellátásokat érintő kormányrendeletek módosításáról szóló 29/2025. (III. 5.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 23. számában, 2025. március 5-én hirdette ki. A rendelet 1–3. §-a a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet (R.), 4. §-a a kötelező egészségbiztosítás egészségügyi szolgáltatásainak finanszírozásáról szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet 27. §-át módosítja. A 8. § szerint a rendelet a kihirdetését követő harmadik napon, 2025. március 8-án lép hatályba; az új 50/A. § a szolgáltatóknak átmeneti időt biztosít.

A szabályozás lényege

Az R. új 5/E. § (3a) bekezdése szerint ha a szolgáltató az EESZT digitális időpontfoglalási rendszerében adott ellátásra időpontot hirdetett meg, úgy kell tekinteni, hogy a biztosított ellátásához hozzájárult, külön írásbeli nyilatkozat nem kell. A (4c) bekezdés alapján olyan szolgáltatónál is foglalható időpont, amely a beteg ellátására területileg nem kötelezett, illetve a beutalóban szereplő szolgáltató helyett más, időpontot meghirdető szolgáltatónál is. A (4d) bekezdés szerint ugyanahhoz a beutalóhoz kapcsolódó korábbi foglалás ilyenkor törlődik. Az új 5/G. § (1) bekezdése értelmében a rendszert használó járóbeteg-szakellátó a sürgős szükség körébe nem tartozó ellátásokra rendelkezésre álló időpontjainak 100%-át elérhetővé teszi; a (2) bekezdés szerint nem kell beszámítani a saját beutaló orvosnak, a kontrollvizsgálatokra és a speciális ambulanciákra fenntartott időpontokat. A (4) bekezdés szerint röntgen-, teljes körű ultrahang-, gyermekradiológiai, CT- és MR-diagnosztikában háromhavi bontásban legalább az előző év azonos időszaka esetszámának 20%-át kell foglalhatóvá tenni. A (6) bekezdés kimondja, hogy a szolgáltató nem tagadhatja meg az ellátást, ha az EESZT útján elérhetővé tett időpontra történt a foglалás. Az új 50/A. § szerint az 5/G. § (1)–(5) bekezdését legkésőbb a hatálybalépést követő második hónap első napjától kell alkalmazni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a biztosított munkavállalókat közvetlenül érinti: szakorvosi vizsgálatra, diagnosztikára a lakóhelyük szerint illetékes intézmény helyett más, szabad időponttal rendelkező szolgáltatót is választhatnak, ami rövidebb várakozást és kevesebb munkából való távollétet eredményezhet. A munkáltatók számára ez a betegség miatti kiesés és a keresőképtelenség időtartamának mérséklődését hozhatja. A közfinanszírozott járóbeteg-szakellátók munkáltatóként és szolgáltatóként átszervezési terhet viselnek: rendelési idejüket digitálisan kell meghirdetniük, és a foglalt időpontra érkező beteget nem utasíthatják el. A 43/1999. Korm. rendelet új 27. § (20) bekezdése a képalkotó vizsgálatok tervezett éves volumenének emelését teszi lehetővé azon szolgáltatóknál, amelyek az online foglalást biztosítják, így a gyorsabb diagnosztika finanszírozási ösztönzővel is párosul.

Teendők és határidők

A járóbeteg-szakellátóknak a hatálybalépést követő második hónap első napjáig, azaz 2025. május 1-jéig kell teljesíteniük a 100%-os, illetve a képalkotó diagnosztikában a 20%-os közzétételi kötelezettséget. A munkavállalóknak érdemes a beutalóval az EESZT lakossági felületén keresni elérhető időpontot, és a munkáltatót a távollétról időben tájékoztatni. A foglалkozás-egészségügyi szolgáltatóknak a beutalások során célszerű a munkavállalókat erre a lehetőségre figyelmeztetniük.

Szakrendelés: más intézményben is foglalható időpont a beutalóval

Március 8-tól a biztosítottak a beutalójukkal nemcsak a kijelölt intézményben, hanem bármely időpontot meghirdető járóbeteg-szakellátónál foglalhatnak időpontot az EESZT digitális rendszerében, a szakrendelőknek pedig bővíteniük kell kínálatukat.

A Kormány rendelete szerint a szakrendelőknek május 1-jéig minden nem sürgős ellátásra szóló szabad időpontjukat elérhetővé kell tenniük a digitális foglalási rendszerben; kivételt csak a saját orvosaiknak, a kontrollvizsgálatoknak és a speciális ambulanciáknak fenntartott időpontok jelentenek. A röntgen-, ultrahang-, CT- és MR-vizsgálatoknál az előző évi esetszám legalább ötödét kell foglalhatóvá tenni.

A beteg más szolgáltatónál is foglalhat, ha ott hamarabb van szabad hely; ilyenkor a korábbi foglalása törölődik. A szolgáltató a digitálisan lefoglalt időpontra érkező beteget nem utasíthatja el. Ha a beteg időpontot hirdető szolgáltatót választ, ahhoz külön írásbeli nyilatkozatot sem kell tennie, mert a meghirdetés a szolgáltató hozzájárulásának minősül.

A munkavállalók számára ez rövidebb várakozást és tervezhetőbb távollétet jelenthet, a munkáltatóknak pedig kevesebb munkaidő-kiesést és rövidebb keresőképtelenséget. Érdemes a vizsgálat időpontját mielőbb egyeztetni a munkáltatóval, és a beutalóval az EESZT lakossági felületén több szolgáltató szabad időpontjait is összevetni.

Április 13-tól drágulnak a felnőttképzési nyilvántartási és programkövetelményi eljárások

2025. március 17.

Jogforrás és hatály

A kultúráért és innovációért felelős miniszter az igazgatási szolgáltatási díjakkal összefüggésben a kultúráért és innovációért felelős miniszter feladatkörébe tartozó miniszteri rendeletek módosításáról szóló 2/2025. (III. 13.) KIM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 26. számában, 2025. március 13-án hirdette ki. A rendelet 15. §-a szerint a kihirdetését követő 31. napon, 2025. április 13-án lép hatályba. A 12. § a felnőttképzők nyilvántartásával összefüggő eljárásért fizetendő igazgatási szolgáltatási díjakról szóló 30/2020. (VII. 23.) ITM rendeletet, a 13. § a szakképzési tankönyvvé nyilvánítás díjairól szóló 45/2021. (IX. 8.) ITM rendeletet, a 14. § a programkövetelménnyé nyilvánítás díjairól szóló 7/2022. (III. 11.) ITM rendeletet módosítja; további szakaszai iparjogvédelmi, felsőoktatási és nyelvvizsga-díjakat érintenek.

A szabályozás lényege

A 30/2020. ITM rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a felnőttképzési tevékenység folytatására irányuló bejelentés igazgatási szolgáltatási díja a korábbi 15 000 forint helyett 19 500 forint, az engedély kiadására irányuló eljárás díja 214 000 forint helyett 278 200 forint lesz. Az 1. § (2) bekezdése alapján a felnőttképzők nyilvántartásában szereplő adatok változásának bejelentése bejelentésenként 6000 forint helyett 7800 forintba kerül. A 7/2022. ITM rendelet 1. §-a szerint a programkövetelmény nyilvántartásba vétele iránti eljárás díja 214 000 forintról 278 200 forintra, módosítása és törlése iránti eljárásé 71 000 forintról 92 300 forintra emelkedik. A 45/2021. ITM rendelet 1. § (1) bekezdése a szakképzési tankönyvvé nyilvánítással, annak módosításával és meghosszabbításával összefüggő eljárás alapdíját 102 300 forintról 133 000 forintra emeli; a díj a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet 4/B. melléklete szerinti szakértői díjjal (mozgódíjjal) együtt fizetendő. A 30/2020. ITM rendelet 2. § (1) bekezdése változatlanul előírja, hogy a díjat az eljárás megindítását megelőzően kell megfizetni a felnőttképzési államigazgatási szerv kincstári számlájára, a közleményben a hatósági eljárás megnevezésével.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az emelés – amely tételenként mintegy 30 százalékos – minden felnőttképzőt érint: a bejelentés alapján működő képzőket, az engedélyhez kötött képzést folytató vállalkozásokat, valamint a saját munkavállalóik képzését szervező munkáltatókat is, amennyiben tevékenységük a felnőttképzési törvény hatálya alá tartozik. Az adatváltozások gyakori bejelentése (például székhely-, képviselő- vagy képzési helyszínváltozás) halmozottan növelheti a költségeket. A programkövetelményt kidolgozó szakmai szervezetek és a szakképzési tankönyvkiadók szintén többet fizetnek. A képzésben részt vevő munkavállalókat a díjak közvetlenül nem terhelik, de a képzési díjakba beépülhetnek.

Teendők és határidők

A díjat az eljárás megindítását megelőzően kell megfizetni, ezért a 2025. április 13-tól benyújtott bejelentéseknél, engedélykérelmeknél és változásbejelentéseknél már az új összeget kell átutalni. A felnőttképzőknek érdemes a tervezett bejelentéseket és engedélykérelmeket ennek ismeretében ütemezniük, költségvetésüket pedig az emelt díjakkal kiegészíteniük. A túlfizetett díjat a hatóság a 30/2020. ITM rendelet 2. § (2) bekezdése szerint az észleléstől számított tizenöt napon belül hivatalból visszatéríti.

Harminc százalékkal drágul a felnőttképzési engedély és bejelentés

Április 13-tól a felnőttképzési tevékenység bejelentése 19 500, az engedélyezési eljárás 278 200, az adatváltozás bejelentése 7800 forintba kerül – a díjat az eljárás előtt kell megfizetni.

A kultúráért és innovációért felelős miniszter március 13-án kihirdetett rendelete több hatósági eljárás díját emeli meg mintegy harminc százalékkal. A felnőttképzők eddig 15 000 forintot fizettek a bejelentésért, 214 000 forintot az engedélyért és 6000 forintot egy-egy adatváltozás bejelentéséért. A változás minden bejelentés alapján működő és engedélyes felnőttképzőt érint.

Drágul a programkövetelmény nyilvántartásba vétele is: 278 200 forint lesz, módosítása vagy törlése 92 300 forint. A szakképzési tankönyvvé nyilvánítás alapdíja 133 000 forintra nő, amelyhez a szakértői díj is hozzájön.

Mivel az igazgatási szolgáltatási díjat az eljárás megindítása előtt kell átutalni, az április 13-tól benyújtott kérelmeknél már az új összeg az irányadó. A képzőknek és a saját képzést szervező munkáltatóknak érdemes ehhez igazítaniuk képzési költségvetésüket. A fizetés módja nem változik: a díjat a felnőttképzési hatóság kincstári számlájára kell utalni, a közleményben az eljárás megnevezésével.

Szakorvosképzés: kötelező háromhónapos háziiorvosi gyakorlat az új rezidenseknek

2025. március 26.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter az egyes miniszteri rendeleteknek az egészségügyi ágazati képzésekkel összefüggő és költségvetési előirányzatok felhasználását érintő módosításáról szóló 9/2025. (III. 24.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 33. számában, 2025. március 24-én hirdette ki. A rendelet 15. § (1) bekezdése szerint – a (2) és (3) bekezdésben foglalt kivétellel – a kihirdetését követő harmadik napon, 2025. március 27-én lép hatályba; a (3) bekezdés szerint a 8. § (3) bekezdése, a 14. § és a 3. melléklet 2027. szeptember 1-jén. E jelentés a rendelet 4. alcímét, az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítés megszerzéséről szóló 22/2012. (IX. 14.) EMMI rendelet (R.) módosítását, valamint a 2. alcím 2. §-át, a 16/2010. (IV. 15.) EüM rendelet új 7/B. §-át mutatja be.

A szabályozás lényege

Az R. új 8/A. § (1) bekezdése szerint a szakorvosi alap szakképesítések kötelező eleme a 3 hónap időtartamú háziiorvosi, a csecsemő- és gyermekgyógyászat, a gyermeksebészet, valamint a gyermek- és ifjúságpszichiátria szakképzésben a 3 hónap házi gyermekorvosi gyakorlat. A (2) bekezdés alapján a gyakorlat időpontját és helyét az egyetemek határozzák meg a szakorvosjelölt lakó- és tartózkodási helyére, valamint a háziiorvosi szolgáltató elhelyezkedésére figyelemmel, a területi kollegiális szakmai vezető bevonásával és a jelölt véleményének kikérésével. A (4) bekezdés szerint a gyakorlatot egybefüggően, a szakképzés első 24 hónapjában kell letölteni. A (7) bekezdés alapján az egyetem kérelemre engedélyezheti a több részletben, de legkésőbb a szakvizsgáig történő teljesítést, többek között a várandósság megállapításától a gyermek 3 éves koráig, gyermekét egyedül nevelő jelöltnél, kettőnél több 10 év alatti gyermek nevelése, tartósan beteg gyermek vagy hozzátartozó otthoni ápolása, illetve egyéb méltányolható körülmény esetén. A 16/2010. EüM rendelet új 7/B. §-a szerint a gyakorlat érvényes működési engedéllyel rendelkező háziiorvosi szolgáltatónál folytatható, amely minősítési eljárás nélkül is akkreditált szakképzőhelynek minősül, és legfeljebb 1 fő szakorvosjelöltet fogadhat. Az R. 14. § (7) bekezdése szerint a szabályt első alkalommal a rendelet hatálybalépését követően szakképzésüket megkezdőkre kell alkalmazni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály az egészségügyi szolgáltatóknál rezidensként foglalkoztatott, 2025. március 27. után képzést kezdő szakorvosjelölteket és munkáltatóikat érinti: a rezidens három hónapig a háziiorvosi praxisban dolgozik, ami az elsődleges képzőhely munkaszervezésében és beosztásaiban számolandó. A háziiorvosi szolgáltatók – köztük egyéni és társas vállalkozásként működő praxisok – külön akkreditáció nélkül képzőhellyé válhatnak. A kisgyermekes vagy hozzátartozót ápoló jelöltek részére a részletekben teljesítés a munka és a magánélet összehangolását segíti.

Teendők és határidők

Az R. 14. § (8) bekezdése szerint a gyakorlat ideje alatt végezhető tevékenységtípusokat a grémiumok legkésőbb 2025. május 31-ig dolgozzák ki, az OKFŐ pedig 2025. június 1-ig közzéteszi honlapján. A részletekben teljesítést kérő jelölteknek az egyetemhez kell kérelmet benyújtaniuk.

Három hónap háziorvosi praxis minden új szakorvosjelöltnek

A március 27. után szakképzést kezdő rezidenseknek a képzés első két évében egybefüggően három hónapot háziorvosi vagy házi gyermekorvosi praxisban kell eltölteniük, élethelyzeti okból részletekben is.

A belügyminiszter március 24-én kihirdetett rendelete a szakorvosi alap szakképesítések kötelező elemévé teszi a háromhónapos háziorvosi gyakorlatot; a gyermekgyógyászati szakmákban házi gyermekorvosi praxisban kell ezt teljesíteni. A helyszínt az egyetem jelöli ki, figyelemmel a jelölt lakóhelyére és véleményére. A cél, hogy a leendő szakorvosok minden szakterületen megismerjék az egészségügyi alapellátás működését és a betegutak kezdőpontját.

Kérelemre a gyakorlat több részletben, legkésőbb a szakvizsgáig is teljesíthető, például várandósság, kisgyermek egyedüli nevelése vagy beteg hozzátartozó ápolása esetén. A háziorvosi praxisok külön minősítési eljárás nélkül fogadhatnak egy-egy rezidentst. A háziorvosnak ehhez érvényes működési engedéllyel kell rendelkeznie.

A gyakorlat alatt végezhető feladatokat a szakmai grémiumok május 31-ig dolgozzák ki, az Országos Kórházi Főigazgatóság pedig június 1-ig közzéteszi őket. A rezidenseket foglalkoztató kórházaknak már most érdemes számolniuk a háromhónapos távollét beosztási következményeivel, a háziorvosi praxisoknak pedig azzal, hogy rezidentst fogadhatnak.

Rezidensek és képzőhelyek: részvizsga-kötelezettség, emelt szakvizsgadíj, ügyeleti közreműködés

2025. március 27.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter az egyes miniszteri rendeleteknek az egészségügyi ágazati képzésekkel összefüggő és költségvetési előirányzatok felhasználását érintő módosításáról szóló 9/2025. (III. 24.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 33. számában, 2025. március 24-én hirdette ki. A 15. § (1) bekezdése szerint a rendelet főszabályként a kihirdetését követő harmadik napon, 2025. március 27-én lép hatályba, a (2) bekezdés szerint a 3. § a kihirdetést követő 31. napon, 2025. április 24-én. E jelentés a háziorvosi gyakorlathoz kapcsolódó kísérő szabályokat mutatja be: az 1. § (47/2004. (V. 11.) ESZCSM rendelet), a 3. § (16/2010. (IV. 15.) EüM rendelet), a 4. § (64/2011. (XI. 29.) NEFMI rendelet) és a 22/2012. (IX. 14.) EMMI rendelet (R.) 8. § (9a) bekezdését megállapító rendelkezés.

A szabályozás lényege

Az R. új 8. § (9a) bekezdése szerint az a szakorvosjelölt, illetve szakfogorvos-jelölt, aki a részvizsgára bocsátás feltételeit teljesítette, köteles az egyetem felhívására a legközelebbi alkalommal meghirdetett részvizsgára bejelentkezni; ha a részvizsgán nem jelenik meg, részvizsgáját „nem felelt meg” minősítéssel sikertelennek kell tekinteni, kivéve, ha távollétét hitelt érdemlő módon igazolja, aminek elfogadhatóságát a részvizsgát szervező egyetem vizsgálja. A 16/2010. EüM rendelet 21. § (1) bekezdése szerint a szakvizsga díja 40 000 forint helyett 50 000 forint, ismétlővizsga esetén a díjat újra meg kell fizetni. A 64/2011. NEFMI rendelet új 15. § (7) bekezdése alapján az a továbbképzésre kötelezett, aki gyakorlati képzőhely biztosításával közreműködik a háromhónapos háziorvosi gyakorlat lebonyolításában, havonta rezidensenként 5 szabadon választható elméleti továbbképzési pontra jogosult, egy továbbképzési időszakban legfeljebb 15 pontig. A 47/2004. ESZCSM rendelet új 15. § (8e) bekezdése szerint az Országos Mentőszolgálat által biztosított háziorvosi, házi gyermekorvosi ügyeletben a háziorvosi gyakorlat ideje alatt a szakorvosjelölt közreműködhet, a 12/A. § felügyeleti szabályainak figyelembevételével.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A részvizsga-szabály a rezidenseket és munkáltatóikat érinti: az indokolatlan távolmaradás sikertelen vizsgát jelent, ami a képzés előrehaladását és a szakvizsga időpontját is késleltetheti. A 10 000 forintos díjemelést a szakvizsgázókat terheli, ismétlés esetén ismételten. A továbbképzési pontok a rezidenst fogadó háziorvosok számára a kötelező továbbképzés teljesítését könnyítik, ösztönözve a képzőhelyi szerepvállalást. Az ügyeleti közreműködés a mentőszolgálat által szervezett ügyeletekben a munkaerőhiány enyhítését szolgálhatja. A rezidenseket foglalkoztató kórházaknak a vizsgaidőpontokat a munkabeosztásban is figyelembe kell venniük, mert a munkavállaló vizsgán való megjelenése a munkáltatói érdek is, a sikertelen vizsga pedig a szakorvosi munkakörbe lépést tolja ki.

Teendők és határidők

A rezidenseknek 2025. március 27-től az egyetemi felhívásra a legközelebbi részvizsgára be kell jelentkezniük, és távolmaradásukat hitelt érdemlően igazolniuk kell. A 2025. április 24-től esedékes szakvizsgadíj 50 000 forint. A rezidenst fogadó háziorvosoknak a gyakorlati képzést igazolniuk kell a pontok jóváírásához. A munkáltatóknak célszerű belső eljárásban rögzíteniük a vizsgára bocsátás miatti távollét kezelését.

Rezidensek: kötelező részvizsga-jelentkezés és drágább szakvizsga

Március 27-től a vizsgafeltételeket teljesítő rezidens köteles a legközelebbi részvizsgára jelentkezni, április 24-től pedig 40 000 helyett 50 000 forint a szakvizsga díja, a fogadó háziorvosok pedig pontokat kapnak.

A belügyminiszter március 24-én kihirdetett rendelete szerint ha a szakorvosjelölt az egyetem felhívására nem jelentkezik vagy nem jelenik meg a részvizsgán, és távollétét nem igazolja hitelt érdemlően, a vizsga „nem felelt meg” minősítéssel sikertelen. A távolmaradási igazolás elfogadhatóságáról a vizsgát szervező egyetem dönt, ezért az igazolást célszerű haladéktalanul benyújtani.

A szakvizsga díja 40 000 forintról 50 000 forintra nő, ismétlővizsgánál újra fizetni kell. A háziorvosi gyakorlat ideje alatt a rezidens a mentőszolgálat által biztosított háziorvosi ügyeletben is közreműködhet, felügyelet mellett. Az ügyeletben való részvétel a rezidensek gyakorlati tapasztalatszerzését is segíti.

A rezidenst fogadó háziorvosok havonta rezidensenként öt szabadon választható továbbképzési pontot kapnak, továbbképzési időszakonként legfeljebb tizenötöt. A kórházaknak érdemes a rezidensek beosztását a részvizsga-időpontokhoz igazítaniuk. A sikertelen vizsga ugyanis a szakorvosi munkakörbe lépést is késlelteti, ami a munkáltatónak is kiesést jelent.

Kúria: munkaidőn kívüli trágár Facebook-bejegyzések is megalapozhatják az azonnali hatályú felmondást

2025. március 14.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.124/2024/7. számú, a 2025. március 12-én megtartott tárgyaláson meghozott ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.107/2024/7. számú jogerős ítéletét, amely a munkavállaló keresetét elutasította. Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. Az irányadó rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 8. § (2)–(3) bekezdése a munkaidőn kívüli magatartásról és a véleménynyilvánítás korlátairól, a 9. § (2) bekezdése a személyiségi jog korlátozásáról, a 17. § (2) bekezdése a munkáltatói szabályzat közléséről, az 52. § (1) bekezdés c)–d) pontja, valamint a 78. § (1) bekezdés a) pontja. A Kúria az Alaptörvény IX. cikkét és a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatot is alkalmazta.

A szabályozás lényege

Egy állami szerv koordinátor munkakörben dolgozó, jogász végzettségű munkavállalója saját nyilvános Facebook-fiókjában munkaidőn kívül hosszabb időn át trágár, lealacsonyító hangnemben kommentált közéleti cikkeket, többek között a menekültválság kormányzati kezelését, amelyben a munkáltató is részt vett. Emellett írásbeli figyelmeztetés ellenére ismét kiadmányozási jog nélkül levelezett külső szervekkel. A munkáltató azonnali hatályú felmondással élt. A Kúria szerint a vita alapjogi érintettségét vizsgálni kellett, de a véleménynyilvánítás szabadsága a munka világában erősebb korlátok között érvényesül. A sértő bejegyzések ellentétesek voltak az intraneten közzétett hivatásetikai szabályzattal, amely az Mt. 17. § (2) bekezdése alapján közzétett minősült, és alkalmasak voltak a munkáltató jó hírnevének veszélyeztetésére. Az elvi tartalom szerint az indokok valóságát a bizonyítási érdeklődéssel rendelkező félnek kell igazolnia, és több indok közül egy bizonyított indok is megalapozhatja az intézkedést.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen azokat a munkáltatókat érinti, amelyek megítélése a közbizalomtól függ, de a versenyszféra munkáltatói számára is iránymutató, mert az Mt. 8. § (2)–(3) bekezdése minden munkaviszonyra irányadó. A munkavállaló munkaidőn kívüli közösségi médiás megnyilvánulása akkor vezethet jogkövetkezményhez, ha munkaköre és a szervezetben elfoglalt helye alapján közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének vagy jogos érdekének veszélyeztetésére. A munkáltató pozícióját erősíti, ha belső szabályzata előre rögzíti a magatartási elvárásokat, és azt igazolhatóan közzéteszi. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a saját közösségi oldal sem mentes a munkajogi következményektől, és a figyelmeztetések figyelmen kívül hagyása súlyosbító körülmény.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű etikai vagy közösségimédia-szabályzatban rögzíteni az elvárásokat, a korlátozás indokait az Mt. 9. § (2) bekezdése szerint előzetesen írásban közölni, és a szabályzatot a helyben szokásos módon, például intraneten közzétenni. Kifogásolt bejegyzés esetén a tartalmat dokumentálni kell, és mérlegelni, hogy értékítéletéről vagy tényállításról van-e szó, a felmondást pedig az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint a tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül kell közölni. Kisebbségi szabályszegésnél a fokozatosság elve szerint a figyelmeztetés az első lépés. A munkavállaló az azonnali hatályú felmondást az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a közléstől számított harminc napon belül támadhatja meg bíróság előtt.

A saját Facebook-oldal sem mentes a munkajogi következményektől

A Kúria márciusi ítélete szerint jogszerű volt annak a munkavállalónak az azonnali hatályú elbocsátása, aki munkaidőn kívül, saját közösségi oldalán közzétett trágár bejegyzéseivel veszélyeztette munkáltatója jó hírnevét.

Egy állami szervnél dolgozó jogász hosszabb időn át vulgáris kommentekkel reagált közéleti cikkekre saját nyilvános Facebook-oldalán, emellett figyelmeztetés ellenére ismét engedély nélkül levelezett külső szervekkel. A munkáltató azonnali hatállyal felmondott, a bíróságok pedig a munkáltatónak adtak igazat.

A Kúria szerint a véleménynyilvánítás szabadsága a munkaviszonyban is érvényesül, de erősebb korlátok között: a munkavállaló munkaidőn kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének veszélyeztetésére. A bíróság szerint egyetlen bizonyított indok is elegendő lett volna, és jelentősége volt annak is, hogy a munkáltató etikai szabályzatát az intraneten közzétette.

A munkáltatóknak érdemes írásban rögzíteniük a közösségi médiával kapcsolatos elvárásaikat, azokat a munkavállalókkal igazolhatóan megismertetniük, kisebb szabálysértésnél pedig először figyelmeztetéssel élniük. A munkavállalóknak számolniuk kell azzal, hogy egy nyilvános bejegyzés hangneme is munkajogi következménnyel járhat; az azonnali hatályú felmondást a közléstől számított harminc napon belül vitathatják bíróság előtt.

Ítéletábra: a törvényi minimum alatti versenytilalmi ellenérték helyett az alaphár harmada jár

2025. március 20.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.066/2024/5. számú, 2025. március 18-án kelt ítéletével helybenhagyta a Debreceni Törvényszék 13.M.70.006/2024/13. számú ítéletét, amely a munkáltatót versenytilalmi ellenérték megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az irányadó rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 228. § (1)–(2) bekezdése, amely szerint a versenytilalmi ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb az azonos időszakra járó alaphár egyharmadánál, a 27. § (1) bekezdése a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző megállapodás semmisségéről, a 29. § (3) bekezdése a részleges érvénytelenségről, valamint az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:107. § a lehetetlen szolgáltatásról. Az ítéletábra az 1/2019. (V. 20.) KMK véleményre is támaszkodott.

A szabályozás lényege

Két mérnök munkaszerződése szerint a munkaviszony megszűnését követő tizenkét hónapban nem vehetik rá a munkáltató ügyfeleit, szállítóit vagy munkavállalóit konkurens tevékenységre; ennek ellenértékeként a munkáltató az előző évi havi átlagkereset húsz százalékát vállalta. A munkavállalók 2023-ban távoztak, és a tilalmat megtartották. A bíróságok szerint az alaphár egyharmadát el nem érő kikötés jogszabályba ütközése miatt semmis, helyette az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján a törvényi minimum lép a megállapodásba. A munkáltató azt állította, hogy ilyen összeg mellett meg sem kötötte volna a megállapodást, de ezt neki kellett bizonyítania, és nem bizonyította. A tilalom nem volt lehetetlen szolgáltatás, mert a „konkurens” fogalma nem feltételez azonos gazdasági súlyt. A megállapodást az sem sértette, hogy a munkavállalók a munkáltató egyik ügyfelénél helyezkedtek el, mivel a felek elhelyezkedési tilalmat nem kötöttek ki. A munkáltató így 3 605 916, illetve 3 552 000 forint megfizetésére köteles.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely munkaszerződéseiben vagy külön megállapodásban versenytilalmat alkalmaz, különösen ha az ellenértéket átlagkereset-százalékban, átalányban vagy más, az alaphártól eltérő bázison határozza meg. Ha a kikötött összeg nem éri el az alaphár egyharmadát, a munkáltató nem szabadul a fizetési kötelezettség alól, hanem a törvényi minimumot kell megfizetnie, akkor is, ha a tilalom tartalma szerinte csekély korlátozást jelent. A versenytilalom terjedelmét a megállapodás szövege határozza meg: amit a felek nem tiltottak meg, azt a munkáltató utóbb nem kifogásolhatja. A munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a tilalom megtartása esetén a törvényi minimum akkor is követelhető, ha a szerződés kevesebbet ígért.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük a hatályos versenytilalmi megállapodásokat, és ellenőrizni, hogy az ellenérték a tilalom teljes tartamára éri-e az azonos időszakra járó alaphár egyharmadát. A tiltott magatartásokat pontosan kell körülírni; ha a munkáltató elhelyezkedési korlátozást is kíván, azt kifejezetten rögzíteni kell. A megállapodást az Mt. 228. § (3) bekezdése szerint írásba kell foglalni. A munkavállalók a megtartott tilalom ellenértékét a munkajogi igények általános, az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül érvényesíthetik, és ha munkaviszonyukat az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján szüntetik meg, a 228. § (4) bekezdése szerint a megállapodástól el is állhatnak.

Versenytilalom: a túl alacsony ellenérték helyett a törvényi minimum jár

A Debreceni Ítélőtábla márciusi ítélete szerint ha a versenytilalmi megállapodás az alapbér harmadánál kevesebbet ígér, a munkáltató nem mentesül, hanem a törvényi minimumot köteles megfizetni.

Két mérnök vállalta, hogy távozása után egy évig nem bír rá senkit a munkáltató ügyfelei, szállítói vagy dolgozói közül konkurens tevékenységre. Ellenértékként havi átlagkeresetük húsz százalékát kötötték ki, ami kevesebb a munka törvénykönyve szerinti minimumnál, az alapbér egyharmadánál.

A bíróság szerint a túl alacsony összeg kikötése semmis, helyette automatikusan a törvényi minimum jár. A munkáltató hiába érvelt azzal, hogy ennyiért nem kötött volna megállapodást, ezt nem tudta bizonyítani. Az sem segített, hogy a mérnökök a cég egyik ügyfelénél helyezkedtek el, mert ezt a megállapodás nem tiltotta. A cégnek fejenként több mint három és fél millió forintot kell fizetnie.

A munkáltatóknak érdemes ellenőrizniük meglévő megállapodásaikat, az ellenértéket az alapbérhez igazítaniuk, és a tiltott magatartásokat pontosan meghatározniuk. A munkavállalók a tilalom megtartása esetén akkor is követelhetik a törvényes ellenértéket, ha szerződésük kevesebbről szólt.

Ítéletábra: diplomahiányra hivatkozó minőségi csere csak megváltozott követelmény esetén jogszerű

2025. március 21.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.021/2025/8. számú, 2025. március 18-án kelt ítéletével megváltoztatta a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.103/2024/26. számú ítéletét, és a munkavállaló keresetét elutasította. Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye. Az irányadó rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. §-a a munkáltatói felmondás indoklásáról, az 52. § (1) bekezdés a)–b) pontja a munkára képes állapotban való megjelenés és rendelkezésre állás kötelezettségéről, a 77. § (5) bekezdés b) pontja a végkielégítés kizárásáról, a 96. § a kötetlen munkarendről, valamint a 134. § a munkaidő-nyilvántartásról. Az ítéletábra az MK 95. és MK 122. számú állásfoglalásra, valamint a Kúria minőségi cserével kapcsolatos gyakorlatára támaszkodott.

A szabályozás lényege

A munkáltató a több mint egy évtizede foglalkoztatott, érettségivel rendelkező levéltáros munkaviszonyát négy indokkal mondta fel: felsőfokú végzettség hiánya miatti minőségi csere, munkaidőben történő rendszeres alkoholfogyasztás és dohányzás, a munkaidő csekély részében végzett munka, valamint az együttműködési kötelezettség megszegése. Az ítéletábra szerint a minőségi csere okszerűtlen volt, mert a munkáltató a munkakörhöz felsőfokú végzettséget nem írt elő, annak megszerzésére nem hívta fel a munkavállalót, és nem jelölt meg olyan feladat- vagy követelményváltozást, amely a cserét indokolta. A kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló esetében a portaszolgálati adatok nem minősültek az Mt. 134. §-ának megfelelő, hiteles munkaidő-nyilvántartásnak, a korábbi írásbeli figyelmeztetésekkel már szankcionált magatartás pedig a kétszeres értékelés tilalma miatt önállóan nem lehetett felmondási ok. A rendszeres alkoholfogyasztást ugyanakkor a munkáltató tanúkkal, figyelmeztetésekkel és e-mailekkel bizonyította; a szabad bizonyítás elve alapján ehhez véralkohol-vizsgálat nem szükséges. Egyetlen bizonyított indok is elegendő, így a felmondás jogszerű volt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely a munkaviszonyt több, eltérő jellegű indokkal szünteti meg. Az ítélet egyszerre mutatja meg a többes indoklás előnyét és kockázatát: egy bizonyított, okszerű indok megmentheti az intézkedést, a bizonyíthatatlan vagy jogilag alkalmatlan indokok azonban nem pótolhatók utóbb, és a felmondás indokai a perben nem bővíthetők. Minőségi cserére csak akkor lehet sikerrel hivatkozni, ha a munkáltató igazolja a munkakört érintő objektív változást vagy követelményszint-emelést; az új munkavállaló magasabb végzettsége önmagában nem elegendő. A munkavállalók számára az ítélet jelzi, hogy a munkahelyi alkoholfogyasztás szonda nélkül, tanúvallomásokkal is bizonyítható, és magatartási okú felmondás esetén végkielégítés nem jár.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkakörhöz szükséges végzettséget munkaszerződésben vagy munkaköri leírásban rögzíteni, követelményemelés esetén azt közölni, és a képesítés megszerzésére észszerű határidőt és feltételeket biztosítani. Ha a munkáltató a ledolgozott idő mértékére kíván hivatkozni, ahhoz hiteles, ellenőrizhető nyilvántartás szükséges; a beléptetési adatok erre önmagukban nem alkalmasak. Alkoholos befolyásoltság gyanújánál a szondás vagy véralkohol-vizsgálat és a jegyzőkönyvezés erősíti a bizonyítást. A felmondás időszerűségét az okszerűség körében vizsgálják, ezért az indok és a közlés között nem telhet el aránytalanul hosszú idő. A munkavállaló a felmondás jogellenességét az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül vitathatja.

Diplomahiány nem, a munkahelyi italozás viszont megalapozta a felmondást

A Fővárosi Ítéltábla márciusi ítélete szerint a felsőfokú végzettség hiánya nem ok a felmondásra, ha a munkáltató azt soha nem írta elő, a bizonyított munkahelyi alkoholfogyasztás viszont önmagában elegendő.

Egy levéltárost négy indokkal bocsátott el munkáltatója: nincs diplomája, munkaidőben rendszeresen ivott, keveset dolgozott, és nem működött együtt. A bíróság a négy indokból hármát elvetett. A végzettség hiányára nem lehetett hivatkozni, mert a munkáltató a munkakörhöz nem írt elő diplomát, és nem változtak a követelmények. A portaszolgálat adatai nem helyettesítették a szabályos munkaidő-nyilvántartást, a már figyelmeztetéssel szankcionált magatartás pedig nem lehetett újra felmondási ok.

Az alkoholfogyasztást azonban számos tanú, korábbi figyelmeztetések és e-mailek igazolták; ehhez szonda sem volt szükséges. Mivel egy bizonyított indok is elegendő, a felmondás jogszerű volt, és végkielégítés sem járt.

A munkáltatóknak érdemes a végzettségi követelményeket előre rögzíteniük, és csak olyan indokot megjelölniük, amelyet a perben bizonyítani is tudnak, mert az indokok utólag nem bővíthetők. A munkavállalók a felmondást a közléstől számított harminc napon belül vitathatják bíróság előtt.

Ítéletábra: a forráscsökkentő kormányhatározat önmagában nem elháríthatatlan külső ok

2025. március 24.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.006/2025/6. számú, 2025. március 20-án kelt ítéletével megváltoztatta a Fővárosi Törvényszék 15.M.70.344/2024/6. számú, a keresetet elutasító ítéletét, és az alpereseket egyetemlegesen kártérítés megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az irányadó rendelkezés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. § (8) bekezdése, amely szerint a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt csak a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, vagy akkor mondhatja fel, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A jogellenes megszüntetés következményeit az Mt. 82. §-a rendezi. Eljárásjogi kérdésben az ítéletábra a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 220. §-át alkalmazta.

A szabályozás lényege

A munkavállalók egy uniós forrásból finanszírozott projektben 2020. október 31-ig tartó határozott idejű munkaviszonyban dolgoztak. Az 1785/2019. (XII. 23.) Korm. határozat a projekt támogatását 4,2 milliárd forintról mintegy 921 millió forintra csökkentette, a foglalkoztatható létszám 146 főről 11 főre esett, a munkáltató pedig 2020 februárjában felmondott. Az ítéletábra szerint az indoklás világos volt, de az elháríthatatlan külső okot szűken kell értelmezni, mert a határozott idejű munkaviszony rendes megszűnési módja az idő lejárt. A vis maior körébe a munkáltató befolyásán kívül eső rendkívüli események tartoznak, az államszervezet szokásos működésében hozott jogszabály, döntés vagy kormányhatározat nem. A részbeni elháríthatatlanság és a belső vis maior nem elegendő, a kormányhatározat előzményeit is vizsgálni kell. A módosítást a munkáltató saját nevében kezdeményezte, indokai között saját késedelmei is szerepeltek, az egyeztetésben befolyásolási lehetősége volt, az irányító szerv pedig nem tekinthető tőle független entitásnak. A Pp. 220. §-ának nem megfelelő utólagos tanúbizonyítást figyelmen kívül hagyta.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban a projekthalapon, pályázati vagy költségvetési forrásból foglalkoztató munkáltatókat érinti, de minden munkáltató számára irányadó, amely határozott idejű munkaszerződést köt. A finanszírozás csökkenése, a megrendelés elmaradása vagy egy fenntartói, irányító szervi döntés főszabály szerint nem teszi lehetővé a határozott idejű munkaviszony felmondását, ha a munkáltató a folyamatot befolyásolhatta, vagy az ok a működési körébe tartozik. Jogellenes felmondás esetén a munkáltatónak a határozott időből hátralévő időre eső jövedelemkiesést kell megtérítenie, amely a perbeli ügyben fejenként 2,2–2,35 millió forint volt. A munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a határozott idejű munkaviszony fokozott megszüntetési védelmet nyújt.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a határozott idejű munkaviszony tartamát a biztosított finanszírozás időszakához igazítani. Ha a munkaviszony fenntartása mégis ellehetetlenül, a felmondás előtt dokumentálni kell, hogy az ok a munkáltató működési körén kívül esik, előre nem volt látható, és elhárítására nem volt lehetőség; ennek hiányában a közös megegyezés lehet a kockázatkerülő megoldás. A perben a bizonyítási indítványokat a perfelvétel lezárásáig elő kell terjeszteni, mert az utólagos bizonyítás csak a Pp. 220. §-ában írt szűk feltételekkel engedhető meg. A munkavállaló a felmondás jogellenességét az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül vitathatja.

Elfogyott a projektpénz? A határozott idejű szerződés attól még védett

A Fővárosi Ítélőtábla márciusi ítélete szerint a támogatást csökkentő kormányhatározat önmagában nem ad jogot a határozott idejű munkaviszony felmondására, ha a munkáltató maga is alakította a folyamatot.

Egy uniós forrásból működő projekt munkatársai határozott időre szóló szerződéssel dolgoztak, amikor egy kormányhatározat a projekt támogatását negyedére csökkentette. A munkáltató a szerződések lejárta előtt felmondott, arra hivatkozva, hogy a munkaviszonyok fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné vált.

Az ítélet szerint ezt a kivételes felmondási okot szűken kell értelmezni: ide a munkáltató befolyásán kívül eső rendkívüli események tartoznak, a szokásos állami döntések, kormányhatározatok nem. A projekt módosítását ráadásul maga a munkáltató kezdeményezte, és indokai között saját késedelmei is szerepeltek. A munkavállalók így a hátralévő időre eső jövedelmük megtérítésére jogosultak.

A munkáltatóknak érdemes a határozott idő tartamát a biztosan rendelkezésre álló finanszírozáshoz igazítaniuk, és felmondás előtt alaposan mérlegelniük, valóban a befolyásukon kívül eső okról van-e szó; kétség esetén a közös megegyezés kisebb kockázattal jár. A munkavállalók a felmondást a közléstől számított harminc napon belül vitathatják bíróság előtt.

Kúria: az egyszemélyes társaság tag-ügyvezetője nem lehet saját társasága munkavállalója

2025. március 28.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.001/2025/5. számú, 2025. március 26-án kelt ítéletével hatályon kívül helyezte a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.014/2024/9. számú jogerős ítéletét, és a Kecskeméti Törvényszék 2.M.70.057/2023/25. számú, a keresetet elutasító ítéletét – részben eltérő indokolással – helybenhagyta. Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. Az irányadó rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 42. § (2) bekezdése a munkaviszony fogalmi elemeiről, a 27. § (2) bekezdése a színlelt megállapodás semmisségéről, a 27. § (3) bekezdése a semmisség hivatalbóli észleléséről, valamint az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:63. § (1) bekezdése a szerződés létrejöttéhez szükséges kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozatról.

A szabályozás lényege

A felperes 2020-ban egyedüli tagként és ügyvezetőként alapított egy korlátolt felelősségű társaságot, és mind a munkáltató képviselőjében, mind munkavállalóként eljárva munkaszerződést kötött vele; munkavállalóként be is jelentették, és havi munkabért kapott. Házastársával 2022. szeptember 2-án kötött vagyoni jogi megállapodásában az üzletrészt a férjének ajándékozta, azzal, hogy a házasság felbontásáig a cég alkalmazottja marad. Ezt követően semmilyen munkát nem végzett, mégis havi összeget kapott, majd munkaviszonyát megszüntették. A Kúria szerint a munkaviszony létrejöttének nélkülözhetetlen feltétele a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a munkavállalónak az elkülönülése, amely az egyszemélyes társaság tag-ügyvezetőjénél hiányzik. A 2022-es megállapodás sem hozott létre munkaviszonyt, mert a felek akarata nem irányult függő munkavégzésre és foglalkoztatásra: a szerződéskötés utáni magatartásból a valódi akaratra lehet következtetni. A nyilvánvaló semmisséget a bíróságnak hivatalból észlelnie kellett volna, így jogellenes megszüntetés sem állapítható meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban az egyszemélyes gazdasági társaságokat, családi vállalkozásokat és azokat a tulajdonosokat érinti, akik saját társaságukkal munkaszerződést kötnek, vagy hozzátartozójuk részére munkaviszony formájában biztosítanak jövedelmet. Ha a munkaviszony fogalmi elemei hiányoznak, a munkaszerződés nem nyújt munkajogi védelmet: nem érvényesíthetők a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei, így kártérítés és végkielégítés sem. A bejelentés és a bérfizetés önmagában nem teremt munkaviszonyt. A perbeli ügyben a felperes első- és másodfokon összesen 7,2 millió forint kártérítést nyert, amelyet a Kúria döntése nyomán elveszített, és perköltséget, illetve illetéket kell fizetnie. A Kúria azt is hangsúlyozta, hogy tartós jogviszonynál a szerződéskötési akarat feltárásakor a felek teljesítés érdekében tanúsított tényleges magatartásának kiemelt jelentősége van.

Teendők és határidők

A társaságok tulajdonosainak célszerű áttekinteni, hogy a vezető tisztségviselői feladatellátás milyen jogviszonyban történik, és egyszemélyes társaságnál az egyedüli tag-ügyvezető munkaszerződése helyett a társasági jog szerinti megbízatást alkalmazni. Ha egy személy munkaviszonyban áll, biztosítani kell a munkáltatói jogkör gyakorlásának elkülönülését, a tényleges utasításadást és munkavégzést, és ezt dokumentálni is érdemes. Vagyoni jogi, családi megállapodásokban a tartást vagy egyéb juttatást nem célszerű munkaviszony formájába öltöztetni. A munkavállalóknak számolniuk kell azzal, hogy a semmisségre az érdekelt az Mt. 27. § (3) bekezdése szerint határidő nélkül hivatkozhat, és azt a bíróság hivatalból is észleli, így a munkaviszony létét utóbb is vitathatják.

Saját cégével nem köthet érvényes munkaszerződést az egyedüli tag- ügyvezető

A Kúria márciusi ítélete szerint nem jön létre munkaviszony, ha a munkáltató és a munkavállaló személye nem válik el, vagy ha a felek valójában nem munkavégzésben, csak jövedelemfolyósításban állapodtak meg.

Egy vállalkozó egyedüli tagként és ügyvezetőként alapított céget, majd önmagával – a cég nevében is aláírva – munkaszerződést kötött. Később a válás során az üzletrészt férjének adta, azzal, hogy a cég alkalmazottja marad. Munkát ezután nem végzett, de havonta pénzt kapott, majd munkaviszonyát megszüntették, és kártérítést követelt.

A Kúria szerint munkaviszony egyik időszakban sem jött létre. Az első szerződésnél hiányzott a munkáltató és a munkavállaló elkülönülése, a későbbi megállapodás pedig valójában nem munkavégzésre irányult. Önmagában a bejelentés és a rendszeres utalás nem teremt munkaviszonyt, így kártérítés sem jár.

A tulajdonosoknak érdemes a cégvezetést a társasági jog szerinti megbízatás keretében ellátniuk, családi vagy vagyoni jogi megállapodásaikban pedig nem célszerű a juttatásokat munkaviszonynak álcázni. A munkaviszony fennállása ugyanis vitatás esetén a tényleges munkavégzésen múlik.

Visszaélés-bejelentők védelme: 1,75 millió eurós átalányösszeg Magyarországgal szemben

2025. március 10.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (hatodik tanács) 2025. március 6-án a C-155/23. sz., Európai Bizottság kontra Magyarország ügyben az EUMSZ 258. cikke és 260. cikkének (3) bekezdése alapján ítéletet hozott. Ugyanezen a napon hasonló ítéletek születtek Németország (C-149/23), Luxemburg (C-150/23), Csehország (C-152/23) és Észtország (C-154/23) ellen. Az ügyek tárgya az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló (EU) 2019/1937 irányelv, amelynek 26. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamoknak 2021. december 17-ig kellett az átültető rendelkezéseket hatályba léptetniük, a 26. cikk (2) bekezdése pedig az 50–249 munkavállalót foglalkoztató magánszektorbeli jogalanyok belső csatornáira 2023. december 17-i határidőt adott. Magyarországon az irányelvet a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény ülteti át, amelyet 2023. május 25-én hirdettek ki.

A szabályozás lényege

Az ítélet rendelkező része szerint Magyarország, mivel a Bizottság 2022. július 22-i indokolással ellátott véleményében előírt határidő lejártáig nem fogadta el és nem jelentette be az irányelvnek való megfeleléshez szükséges valamennyi rendelkezést, nem teljesítette a 26. cikk (1) és (3) bekezdéséből eredő kötelezettségeit, ezért a Bíróság 1 750 000 euró átalányösszeg megfizetésére kötelezte. A Bizottság 583 napos késedelemre 2 040 500 eurót kért, a Bíróság azonban a súlyossági együttható automatikus alkalmazását nem fogadta el, és az összeget a jogsértés körülményeihez igazította. Az ítélet szerint a 2022-ben bejelentett korábbi jogszabályok nem minősültek átültetésnek, mert nem hivatkoztak az irányelvre. A Bíróság szerint a késedelem veszélye, hogy a jogsértésekről tudó személyek megtorlástól tartva nem tesznek bejelentést. Az irányelv 8. cikk (3) bekezdése szerint a csatorna kötelező a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató magánszektorbeli jogalanyoknál, 9. cikke hét napon belüli visszaigazolást és legfeljebb három hónapon belüli visszajelzést ír elő, 19. és 21. cikke pedig tiltja a megtorlást, és a bizonyítási terhet a hátrányt okozó intézkedést hozó félre telepíti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az átalányösszeget a magyar állam fizeti, az ítélet közvetlen kötelezettséget a vállalkozásokra nem ró. Jelentősége abban áll, hogy megerősíti: a bejelentővédelem az uniós jog kiemelt eszköze, amelynek hiányos alkalmazását a Bizottság és a Bíróság szigorúan kezeli. A hazai munkáltatók számára a 2023. évi XXV. törvény irányadó, amelynek 18. § (1) bekezdése szerint a legalább 50 személyt foglalkoztató foglalkoztató belső visszaélés-bejelentési rendszert hoz létre, 22. § (2) bekezdése szerint a bejelentést legfeljebb harminc napon belül ki kell vizsgálni, a 41. § (1) bekezdése pedig jogellenesnek minősíti a bejelentés miatt alkalmazott hátrányos intézkedést akkor is, ha az egyébként jogszerű lenne. A munkavállalók számára ez védelmet jelent az elbocsátással és más hátrányokkal szemben.

Teendők és határidők

Az ítélettel összefüggésben új határidő nem keletkezett. Az 50 vagy több személyt foglalkoztató munkáltatóknak célszerű ellenőrizniük, hogy belső visszaélés-bejelentési rendszerük működik-e, a bejelentési szabályzat elérhető-e a munkavállalók számára, és a kivizsgálási határidőket betartják-e. A munkavállalóknak érdemes megismerniük a belső bejelentési csatornát, és bejelentés esetén az esetleges hátrányos intézkedést dokumentálniuk.

Késve védte a bejelentőket: bírságot kapott Magyarország

Az uniós bíróság március 6-án 1,75 millió euró megfizetésére kötelezte Magyarországot, mert a visszaélést bejelentő munkavállalók védelméről szóló irányelvet határidőn túl ültette át a hazai jogba.

Az irányelvet 2021. december 17-ig kellett volna átültetni, Magyarországon azonban a vonatkozó törvény csak 2023 májusában jelent meg. Ugyanezen a napon Németország, Csehország, Luxemburg és Észtország is elmarasztalást kapott, Németország például 34 millió eurót fizet. A Bíróság a Bizottság által kért összegnél kevesebbet szabott ki, mert az átalányösszeget az adott ügy körülményeihez kell igazítani.

A bírságot az állam fizeti, a döntés mégis fontos üzenet a munkáltatóknak. A legalább 50 főt foglalkoztató cégeknek belső visszaélés-bejelentési rendszert kell működtetniük, a bejelentést főszabályként harminc napon belül ki kell vizsgálniuk, és a bejelentőt emiatt semmilyen hátrány nem érheti.

A munkáltatóknak érdemes most áttekinteniük, hogy a bejelentési csatorna valóban működik-e, a szabályzat elérhető-e, és a dolgozók tudnak-e róla. A munkavállalók pedig bátran élhetnek a bejelentés lehetőségével: ha a bejelentés miatt hátrány éri őket, az a törvény szerint jogellenes.

Alkalmazott előadóművészek: a szomszédos jogok csak hozzájárulással szállhatnak a munkáltatóra

2025. március 11.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (első tanács) 2025. március 6-án ítéletet hozott a C-575/23. sz., FT és társai kontra État belge ügyben a belga Conseil d'État előzetes döntéshozatal iránti kérelmére, az Orchestre national de Belgique (ONB) részvételével. Az ítélet az információs társadalomban a szerzői és szomszédos jogok egyes vonatkozásainak összehangolásáról szóló 2001/29/EK irányelv 2. cikk b) pontját és 3. cikk (2) bekezdés a) pontját, valamint a bérleti és haszonkölcsönzési jogról és a szerzői joggal szomszédos bizonyos jogokról szóló 2006/115/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés b) pontját, 7. cikk (1), 8. cikk (1) és 9. cikk (1) bekezdés a) pontját értelmezi. Az ítélet a tagállami bíróságokra, így a magyar bíróságokra is irányadó.

A szabályozás lényege

Az ONB zenészei közalkalmazotti jogviszonyban állnak. A zenekar és a szakszervezetek 2016 és 2021 között eredménytelenül tárgyaltak a szomszédos jogok díjazásáról, ezért a belga állam a 2021. június 1-jei királyi rendelettel előírta, hogy az előadóművész a feladata keretében nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos szomszédos jogokat kompenzációs juttatás ellenében, a jogok teljes időtartamára és az egész világra kiterjedően átruházza az ONB-re. A Bíróság az ítélet 121. pontjában kimondta, hogy a hivatkozott rendelkezésekkel ellentétes a kizárólagos jogok rendeleti úton történő átruházása a jogosultak előzetes hozzájárulása nélkül. A 110. és 116. pont szerint az irányelvek és a nemzetközi egyezmények kivételei nem teszik lehetővé, hogy az előadóművészek egy kategóriájának összes szomszédos jogát kötelező és általános jelleggel átengedjék. A 123. pont szerint a hozzájárulás részletszabályait a tagállamok határozzák meg, amelyet egyedi vagy kollektív tárgyalások keretében kell megszerezni, közalkalmazottak esetében rendeleti aktusban hivatalossá téve, de a 124. pont szerint e szabályok nem foszthatják meg hatályától magát az előzetes hozzájárulás elvét. A 2019/790 irányelv 18–23. cikkét a Bíróság a 127. pont szerint nem vizsgálta.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek előadóművészeket foglalkoztatnak, így zenekarokat, színházakat, operaházakat, műsorszolgáltatókat és rendezvényszervezőket, valamint a hangfelvételeket és közvetítéseket hasznosító intézményeket. Az ítélet szerint a munkaviszony vagy közalkalmazotti jogviszony önmagában nem jelenti azt, hogy a munkáltató az előadások felvételét, sugárzását, többszörözését és terjesztését szabadon, a művészek hozzájárulása nélkül végezheti. A munkáltatók számára ez a jogszerző szerződések és kollektív megállapodások gondos előkészítését teszi szükségessé, a munkavállalók számára pedig erősíti a felhasználásért járó díjazásra vonatkozó tárgyalási pozíciót, különösen ott, ahol a felek között nincs megállapodás.

Teendők és határidők

Az előadóművészeket foglalkoztató munkáltatóknak célszerű áttekinteniük, hogy a felvételek és közvetítések hasznosítására vonatkozó jogokat munkaszerződésben, külön felhasználási szerződésben vagy kollektív megállapodásban, a művészek előzetes hozzájárulásával szerezték-e meg. A munkavállalóknak és szakszervezeteiknek érdemes a hozzájárulás feltételeit és a díjazást a tárgyalásokon rögzíteniük. Az ítélet új határidőt nem állapít meg.

Az alkalmazott zenész jogai nem szállnak automatikusan a munkáltatóra

Az uniós bíróság szerint a munkaviszonyban álló előadóművészek felvételeinek és közvetítéseinek hasznosításához a művészek előzetes hozzájárulása szükséges, és ezt a hozzájárulást a tagállam rendelete sem pótolhatja, még közalkalmazotti jogviszony esetén sem.

A Belga Nemzeti Zenekar és zenészei évekig nem tudtak megállapodni abban, mennyi jár a koncertfelvételek és közvetítések után. A belga állam végül rendeletben írta elő, hogy a zenészek jogai kompenzáció fejében a zenekarra szállnak. Az Európai Unió Bírósága március 6-i ítélete szerint ez ellentétes az uniós joggal, mert a zenészek ehhez nem járultak hozzá.

A Bíróság rámutatott: a felvételre, a sugárzásra, a többszörözésre és a terjesztésre vonatkozó jogok a művészeket illetik, és azokat hozzájárulásuk nélkül, általános jelleggel nem lehet a munkáltatóra átruházni. A hozzájárulás módját a tagállamok szabályozhatják, egyéni vagy kollektív tárgyalások útján, de magát a hozzájárulást nem lehet megkerülni.

A zenekaroknak, színházaknak és műsorszolgáltatóknak érdemes ellenőrizniük, hogy munka- és felhasználási szerződéseik valóban tartalmazzák-e a művészek hozzájárulását. A művészek és szakszervezeteik pedig tudatosan tárgyalhatnak a felhasználás feltételeiről és az érte járó díjazásról, akár egyénileg, akár kollektív megállapodásban.

Ausztria: március végével megszűnik a Bildungskarenz és a Bildungsteilzeit támogatása

2025. március 20.

Jogforrás és hatály

Az osztrák szövetségi közlöny (Bundesgesetzblatt) I. részében 2025. március 18-án 7. szám alatt kihirdették a 2025. évi költségvetési konszolidációs intézkedésekről szóló törvényt (Budgetsanierungsmaßnahmengesetz 2025, BSMG 2025). A törvény 11. cikke a munkaszerződési jogi kiigazító törvényt (AVRAG), 12. cikke a mezőgazdasági munkáról szóló törvényt (LAG 2021), 13. cikke a munkavállalói és önfoglalkoztatói előgondoskodásról szóló törvényt (BMSGV), 14. cikke a munkanélküli-biztosítási törvényt (AIVG) módosítja. Az AIVG új 80. § (19) bekezdése szerint a 26. § (továbbképzési támogatás, Weiterbildungsgeld) és a 26a. § (képzési részmunkaidő-támogatás, Bildungsteilzeitgeld) 2025. március 31-ével hatályát veszti, az átmeneti szabályt tartalmazó 81. § (19) bekezdés a 79. § (186) bekezdése szerint 2025. április 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

A képzési szabadság (Bildungskarenz) és a képzési részmunkaidő (Bildungsteilzeit) munkajogi intézménye az AVRAG 11. és 11a. §-ában továbbra is megmarad, a munkanélküli-biztosításból folyósított pénzbeli támogatás azonban megszűnik. Az AIVG 81. § (19) bekezdése szerint a 26. és 26a. § tovább alkalmazandó azokra, akiknek a támogatás folyósítása legkésőbb 2025. március 31-én megkezdődött, a megállapított folyósítási időtartam hátralévő részére. Ugyancsak alkalmazandó azokra, akik a képzési szabadságot vagy képzési részmunkaidőt igazoltan legkésőbb 2025. február 28-án megállapodták, és a képzés legkésőbb 2025. május 31-én megkezdődik. Az AVRAG új 11. § (5) és 11a. § (6) bekezdése szerint a munkavállaló elállhat a 2025. március 31-ig megállapodott képzési szabadságtól vagy képzési részmunkaidőtől, amennyiben arra az AIVG alapján támogatás már nem ítélt meg; ezek a rendelkezések az AVRAG 19. § (1) bekezdés 59. pontja szerint 2025. április 1-jén lépnek hatályba. Ugyanez a pont hatályon kívül helyezi az AVRAG 12. §-át 2025. március 31-ével, de a korábban megállapodott, munkanélküli-biztosításból támogatott munkaidő-kedvezményekre (Freistellungen) tovább alkalmazandó. A LAG 2021 új 58. § (12) bekezdése a mezőgazdasági munkavállalók számára azonos elállási jogot biztosít.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az intézkedés minden Ausztriában foglalkoztató munkáltatót és az osztrák munkajog hatálya alá tartozó munkavállalót érint, így a magyar tulajdonú vállalkozások ausztriai leányvállalatait és telephelyeit, valamint a határ menti ingázó magyar munkavállalókat is. A támogatás megszűnése után a képzési szabadság alatt a munkavállaló jövedelem nélkül maradna, ezért várhatóan kevesebben élnek ezzel a lehetőséggel. A munkáltatóknál a már megkötött, de támogatás nélkül maradó megállapodások esetén elállás, a munkarend és a helyettesítés újratervezése válhat szükségessé.

Teendők és határidők

Az ausztriai munkáltatóknak célszerű áttekinteniük a folyamatban lévő és a 2025. február 28-ig vagy azt követően megkötött képzési megállapodásokat, és tisztázniuk, melyekre jár még támogatás. A munkavállalóknak a 2025. február 28-ig igazoltan megkötött megállapodás esetén gondoskodniuk kell arról, hogy a képzés legkésőbb 2025. május 31-én elkezdődjön, egyéb esetben 2025. április 1-jétől élhetnek elállási jogukkal.

Ausztriában megszűnik a képzési szabadság állami támogatása

Április 1-jétől Ausztriában új kérelemre már nem jár továbbképzési támogatás a fizetés nélküli képzési szabadság idejére, a már megkezdett és a február végéig megkötött megállapodások azonban védettek.

Az osztrák költségvetési konszolidációs törvény március 31-ével megszünteti a munkanélküli-biztosításból folyósított továbbképzési és képzési részmunkaidő-támogatást. A képzési szabadság és a képzési részmunkaidő munkajogi lehetősége megmarad, de a jövedelempótlás elmarad. Aki tehát a jövőben fizetés nélküli képzési szabadságra megy, erre az időre munkanélküli-biztosítási támogatásra nem számíthat, a képzés idejére más forrásból kell gondoskodnia megélhetéséről.

A támogatást tovább kapják, akiknél a folyósítás március 31-ig megkezdődött. Azok is jogosultak maradnak, akik a munkáltatóval igazoltan legkésőbb február 28-án megállapodtak, feltéve hogy a képzés legkésőbb május 31-én elkezdődik. Ha a megállapodott képzési szabadságra már nem jár támogatás, a munkavállaló április 1-jétől elállhat attól.

Az ausztriai telephellyel rendelkező magyar vállalkozásoknak és az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalóknak érdemes most áttekinteniük a folyamatban lévő képzési megállapodásokat, és szükség esetén közösen újratervezni a munkavégzést, a helyettesítést és a képzés időzítését, hogy a határidők egyik félnek se okozzanak váratlan hátrányt.

Főtanácsnoki indítvány: a mobilitási megállapodást elutasítók elbocsátása csoportos létszámcsökkentésnek számíthat

2025. március 24.

Jogforrás és hatály

Rimvydas Norkus főtanácsnok 2025. március 20-án ismertette indítványát a C-249/24. sz., RT és ED kontra Ineo Infracom ügyben, amelyben a francia Cour de cassation 2024. április 3-i határozatával terjesztett elő kérdéseket. Az ügy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikk (1) bekezdésének és 2. cikkének értelmezésére vonatkozik, a francia munka törvénykönyve L. 2242-23. cikke szerinti belső mobilitási megállapodással összefüggésben. A főtanácsnoki indítvány nem köti a Bíróságot, az ítélet később születik meg. Magyarországon az irányelvet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 71–76. §-a ülteti át.

A szabályozás lényege

Az indítvány 9–14. pontja szerint a távközlési infrastruktúrára szakosodott Ineo Infracom egy ügyfélszerződés megszűnése miatt 2013. július 29-én belső mobilitási megállapodást kötött a reprezentatív szakszervezetekkel. Több munkavállaló elutasította a más régióba való áthelyezést, és 2014. június 10-én tizenegy munkavállalót, köztük a felpereseket, egyéni gazdasági okú elbocsátással szüntettek meg. A főtanácsnok javaslata szerint a mobilitási megállapodás elutasításán alapuló gazdasági okú elbocsátások az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) pontja szerinti „elbocsátásnak” minősülhetnek, és azokat figyelembe kell venni az elbocsátások számának kiszámításakor. A 39. pont szerint az elbocsátás uniós fogalom, a 58. és 59–63. pont szerint pedig a más régióba helyezés főszabály szerint a munkaszerződés lényeges elemének lényeges módosítása lehet, amit a nemzeti bíróság vizsgál. A második kérdésre a javaslat az, hogy az üzemi tanácsnak a megállapodás megkötése előtti tájékoztatása és a vele folytatott konzultáció mentesítheti a munkáltatót a munkavállalói képviselők külön tájékoztatása alól, ha a 2. cikk valamennyi kötelezettségét, az időzítést is beleértve, betartja. A 76–78. pont szerint a munkáltatónak számolnia kellett azzal, hogy egyes munkavállalók elutasítják az áthelyezést.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Ha a Bíróság követi az indítványt, a döntés azokat a munkáltatókat érinti, amelyek telephely-bezárás, ügyfélvesztés vagy átszervezés miatt tömeges áthelyezést kezdeményeznek. Az elutasítás miatti felmondások beszámíthatnak a csoportos létszámcsökkentés létszámküszöbébe, így a munkáltatónak a konzultációs és hatósági bejelentési eljárást is le kell folytatnia. A munkavállalók számára az indítvány azt jelenti, hogy a tömeges áthelyezés miatti elbocsátásnál is igényelhetik a csoportos létszámcsökkentés eljárási garanciáit. A magyar jogban ennek különös jelentősége van, mert az Mt. 74. § (2) bekezdése szerint a munkáltató a döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás közlését legalább harminc nappal megelőzően tájékoztatja, a 75. § (3) bekezdése szerint pedig a munkavállaló tájékoztatásának megszegésével közölt felmondás jogellenes.

Teendők és határidők

Az indítvány közvetlen kötelezettséget és határidőt nem állapít meg. A munkáltatóknak célszerű már az áthelyezési terv kialakításakor felmérniük, hány munkavállaló utasíthatja el a változást, és hogy ez elérheti-e az Mt. 71. §-a szerinti létszámot. Ilyenkor a konzultációt időben, a döntés előtt kell megkezdeni. A munkavállalóknak és képviselőiknek érdemes kérniük a tervezett intézkedések teljes körű ismertetését.

Áthelyezést elutasító dolgozók elbocsátása: csoportos létszámcsökkentésnek számíthat

Az uniós bíróság főtanácsnoka szerint ha a munkavállalók elutasítják a más régióba áthelyezést, és emiatt elbocsátják őket, ezeket a felmondásokat a csoportos létszámcsökkentés számításánál figyelembe kell venni.

Egy francia távközlési építőipari cég ügyfélvesztés után szakszervezeti megállapodással más régiókba helyezte volna át munkavállalóit. Akik ezt nem fogadták el, azokat egyenként, gazdasági okból elbocsátották, így a cég nem folytatott csoportos létszámcsökkentési eljárást. Rimvydas Norkus főtanácsnok március 20-i indítványa szerint ezek az elbocsátások beleszámíthatnak a csoportos létszámcsökkentés létszámaiba.

A főtanácsnok szerint a más régióba helyezés főszabályként a munkaszerződés lényeges módosítása lehet. Ha a munkáltató előre láthatja, hogy többen elutasítják, a konzultációt időben, még a döntés előtt meg kell kezdenie. Az indítvány nem köti a Bíróságot, amely ítéletét később hozza meg.

A munkáltatóknak érdemes tömeges áthelyezés előtt felmérniük, elérheti-e az elutasítások száma a csoportos létszámcsökkentés küszöbét. A munkavállalók pedig ilyen helyzetben kérhetik az eljárási garanciák betartását.

Főtanácsnoki indítvány: hatósági bejelentés nélkül csoportos felmondás nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

2025. március 3.

Jogforrás és hatály

Rimvydas Norkus főtanácsnok 2025. február 27-én ismertette indítványát a C-134/24. sz. (Tomann) ügyben, amelyben a német Bundesarbeitsgericht második szenátusa 2024. február 1-jei végzésével terjesztett elő kérdéseket. Az ügy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 3. cikk (1) bekezdésének és 4. cikk (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik. Az irányelv 4. cikk (1) bekezdése szerint a bejelentett csoportos létszámcsökkentés legkorábban 30 nappal a hatósági értesítést követően léphet hatályba. A főtanácsnoki indítvány nem köti a Bíróságot. Magyarországon az irányelvet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 71–76. §-a ülteti át.

A szabályozás lényege

Az indítvány 13–20. pontja szerint a V Handelsgesellschaft mbH ellen 2020. december 1-jén fizetéseképtelenségi eljárás indult, a vagyonfelügyelő 2020. december 2-án 2021. március 31-i hatállyal felmondta DF munkaviszonyát, és 2020. december 29-ig mind a 22 munkaviszonyt megszüntette, a munkaügyi hatóságot azonban előzetesen nem értesítette. Az első- és másodfokú bíróság a munkavállalónak adott igazat. A főtanácsnok javaslata szerint a 4. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a bejelentésköteles csoportos létszámcsökkentés keretében közölt felmondás a munkaviszonyt csak az irányelvben előírt elbocsátási tilalmi időszak lejártát követően szüntetheti meg. Ha a munkáltató előzetes hatósági bejelentés nélkül mondott fel, a bejelentést nem pótolhatja utólag úgy, hogy a már közölt felmondások a tilalmi idő lejártával hatályossá váljanak. Az indítvány 97. pontja szerint ilyenkor a korábbi felmondások nem váltak hatályossá, mert a 30 napos határidő meg sem kezdődött, a 98. pont szerint pedig a munkáltatónak előbb szabályszerűen be kell jelentenie a létszámcsökkentést, majd új felmondásokat kell közölnie, amelyek legkorábban a bejelentés beérkezését követő 30 nap elteltével válnak hatályossá. A második és negyedik kérdést a főtanácsnok elfogadhatatlannak tartja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Ha a Bíróság követi az indítványt, a döntés valamennyi csoportos létszámcsökkentést végrehajtó munkáltatót érinti, a fizetéseképtelenségi eljárásban eljáró vagyonfelügyelőket és felszámolókat is. A hatósági bejelentés elmulasztása esetén a munkaviszonyok fennmaradnak, ami további bérfizetési és jogvitás kockázatot jelent. A munkavállalók számára az indítvány megerősíti, hogy a bejelentés nélkül közölt csoportos felmondás ellen eredményesen léphetnek fel. A hazai jogban az Mt. 75. § (1) bekezdése szerint a munkáltató az érintett munkavállalót a felmondás közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja, és a felmondás csak ezt követően közölhető, a (3) bekezdés szerint pedig e szabály megszegésével közölt felmondás jogellenes, ami a munkáltató számára a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit vonja maga után.

Teendők és határidők

Az indítvány határidőt nem állapít meg. A hazai munkáltatóknak célszerű ellenőrizniük, hogy a létszámcsökkentés eléri-e az Mt. 71. §-a szerinti küszöböt, és ha igen, az Mt. 74. § (2) bekezdése szerint a felmondás közlését legalább harminc nappal megelőzően tájékoztassák az állami foglalkoztatási szervet. A munkavállalóknak érdemes a felmondás jogszerűségét e szempontból is megvizsgáltatniuk.

Bejelentés nélküli csoportos elbocsátás: nem szűnik meg a munkaviszony

Az uniós bíróság főtanácsnoka szerint ha a munkáltató csoportos létszámcsoökkentésnél elmulasztja a hatóság előzetes értesítését, a felmondások nem szüntetik meg a munkaviszonyt, és a hiba utólag sem orvosolható.

Egy német kereskedelmi cég fizetéseképtelenségi eljárásában a vagyonfelügyelő egy hónapon belül mind a 22 munkavállalót elbocsátotta, de a munkaügyi hatóságot előre nem értesítette. Rimvydas Norkus főtanácsnok február 27-i indítványa szerint az ilyen felmondás csak az uniós irányelvben előírt 30 napos tilalmi idő lejáta után szüntetheti meg a munkaviszonyt, ez az idő azonban a bejelentés nélkül el sem kezdődik.

A főtanácsnok szerint a munkáltató nem pótolhatja utólag a bejelentést úgy, hogy a korábbi felmondások hatályossá váljanak. Előbb szabályszerűen be kell jelentenie a létszámcsoökkentést, majd új felmondásokat kell közölnie. Az indítvány nem köti a Bíróságot.

A magyar szabályok is előírják, hogy a munkáltató a felmondások előtt legalább harminc nappal értesítse az állami foglalkoztatási szervet. A munkáltatóknak ezt különösen gondosan kell betartaniuk, a munkavállalóknak pedig érdemes ellenőrizniük, megtörtént-e a bejelentés.