

Köztisztviselői sztrájk április 23-án: a sztrájkjog szabályai munkáltatóknak és munkavállalóknak

2025. április 25.

Jogforrás és hatály

A sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) a sztrájkjog gyakorlásának általános kereteit a versenyszférában és a közszférában egyaránt meghatározza. Aktualitását az adja, hogy 2025. április 23-án a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ) felhívására több fővárosi kerületi és vidéki önkormányzati hivatalban munkabeszüntetést tartottak. A sajtó szerint a legtöbb helyszínen egész napos, a Főpolgármesteri Hivatalban kétórás volt az akció. Az Sztv. 3. § (2) bekezdése szerint az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál nincs helye sztrájknak, az államigazgatási szerveknél pedig a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga.

A szabályozás lényege

Az Sztv. 1. § (1) bekezdése szerint a dolgozókat gazdasági és szociális érdekeik biztosítására megilleti a sztrájk joga, a (2) bekezdés szerint a részvétel önkéntes, a (3) bekezdés együttműködést ír elő, és tiltja a sztrájkjoggal való visszaélést. A 2. § (1) bekezdése alapján sztrájk akkor kezdeményezhető, ha a vitatott kérdésben megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy az egyeztetés a kezdeményezőnek fel nem róható okból nem jött létre; a (2) bekezdés szerint, ha a sztrájkkövetelésben érintett munkáltató nem határozható meg, a Kormány öt napon belül jelöli ki képviselőjét. Az egyeztetés alatt egyszer legfeljebb kétórás sztrájk tartható [(3) bek.]. A 4. § (2) bekezdése a lakosságot alapvetően érintő tevékenységnél a még elégséges szolgáltatás teljesítését követeli meg. Az 5. § szerint a sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megállapítását az kérheti, akinek ehhez jogi érdeke fűződik; a bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban dönt, a határozat ellen öt napon belül lehet fellebbezni. A 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem kötelezettségszegés, a (3) bekezdés szerint azonban a kiesett munkaidőre – eltérő megállapodás hiányában – díjazás nem jár, a (4) bekezdés alapján pedig a jogszerű sztrájk időtartama szolgálati időnek számít.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A sajtóban közöltek szerint a szakszervezet az illetményalap emelését és az előmeneteli rendszer helyreállítását követelte. Az illetékes minisztérium álláspontja az volt, hogy a sztrájkot nem a törvényeknek megfelelően szervezték, és ezt bíróság is megerősítette; a szakszervezet szerint viszont a bírósági döntés a kormánytisztviselőkre, nem az önkormányzati köztisztviselőkre vonatkozott. A kormánytisztviselők országos sztrájkjának időpontját a szakszervezet a jogerős bírósági döntést követően kívánja kitűzni. A szabályok bármely munkáltatónál irányadók: a jogszerűség határozza meg, hogy a munkavállaló távolmaradása a 6. § (1) bekezdése szerinti védelem alá esik-e.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak sztrájkkezdeményezés esetén részt kell venniük az egyeztető eljárásban, a sztrájk ideje alatt pedig a 4. § (1) bekezdése szerint folytatniuk kell az egyeztetést, és gondoskodniuk kell a személy- és vagyónvédelemről. Vitatott jogszerűség esetén bármelyik fél az illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat. A munkavállalóknak célszerű tájékozódniuk arról, hogy a sztrájkot jogszerűen kezdeményezték-e, mert a jogszerű sztrájkban résztvevővel szemben hátrányos intézkedés nem tehető, a kiesett időre azonban főszabályként munkabér nem jár.

Sztrájkoltak az önkormányzati köztisztviselők: mit mond a sztrájk törvény?

Április 23-án több fővárosi és vidéki polgármesteri hivatalban szüneteltették a munkát a köztisztviselők. Az eset jó alkalom a sztrájk jog alapszabályainak áttekintésére, amelyek a versenyszférában is irányadók.

A szakszervezet béremelést és az előmeneteli rendszer helyreállítását követeli. A minisztérium szerint a sztrájkot nem szabályosan szervezték, a szakszervezet ezt vitatja. A kormánytisztviselők tervezett országos sztrájkjának időpontját a szakszervezet a jogerős bírósági döntés után kívánja kitűzni.

A sztrájk törvény szerint munkabeszüntetést akkor lehet kezdeményezni, ha a munkáltatóval folytatott egyeztetés hét napon belül eredménytelen maradt, vagy a munkáltató miatt el sem indult. Az egyeztetés alatt egyszer legfeljebb kétórás figyelmeztető sztrájk tartható. A részvétel önkéntes, és aki jogszerű sztrájkban vesz részt, azt emiatt nem érheti hátrány, a kiesett időre viszont – eltérő megállapodás hiányában – nem jár munkabér.

Ha a felek vitatják a sztrájk jogszerűségét, bírósághoz fordulhatnak, amely öt munkanapon belül dönt. A munkavállalóknak ezért érdemes a részvétel előtt tájékozódniuk a sztrájk jogi helyzetéről, a munkáltatóknak pedig a sztrájk alatt is folytatniuk kell a tárgyalásokat, és gondoskodniuk kell a személy- és vagyonvédelemről. A lakosságot alapvetően érintő szolgáltatásoknál a sztrájk csak a még elégséges szolgáltatás mellett tartható.

Közösségi közlekedési sztrájk: új szabályok a még elégséges szolgáltatásról

2025. április 28.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 14-én fogadta el a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény (Szszt.) módosításáról szóló 2025. évi XI. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 49. száma 2025. április 24-én hirdetett ki. A törvény 8. §-a szerint a kihirdetését követő 15. napon, 2025. május 9-én lép hatályba. A bevezető szerint a cél a személyszállítási közszolgáltatási alapellátás részletes meghatározása és egységes menetrend-készítési szabályok kialakítása. A módosítás érinti az Szszt. 39. §-át, amely a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) 4. § (2) bekezdése szerinti még elégséges szolgáltatás mértékét határozza meg a személyszállítási közszolgáltatásokban.

A szabályozás lényege

A jelenleg hatályos 39. § (1) bekezdése a munkabeszüntetéssel érintett időszakra vetítve vonalanként a helyi és elővárosi közszolgáltatásoknál a megrendelt szolgáltatás 66, az országos és regionális közszolgáltatásoknál 50 százalékát írja elő, a (3) bekezdés pedig az első 24 órában óránkénti, munkanapon a 6:00–9:00 és a 15:00–18:00 közötti csúcsidőben önálló teljesítést követel meg. A módosított 39. § (1) bekezdése szerint a még elégséges szolgáltatás nem lehet kevesebb a helyi közszolgáltatásoknál a megrendelt mennyiség 66 százalékánál, az országos, elővárosi és regionális közszolgáltatásoknál pedig a megrendelő által jóváhagyott sztrájkmenetrendnél. Az új (4) bekezdés szerint a mérték a munkabeszüntetés szervezőinek és a munkáltatónak a közös megállapodásával meghaladhatja a törvényi szintet. Az (5) bekezdés változatlanul csak az előre meghirdetett útvonalon és időpontban nyújtott szolgáltatást fogadja el teljesítésként. Az 51. § (14) bekezdése szerint az új 27. §-t és 39. § (1)–(4) bekezdését első alkalommal a 2025/2026. évi menetrend tervezésekor kell alkalmazni, a (15) bekezdés szerint pedig e menetrend hatálybalépéséig sztrájk esetén a korábbi mértékek irányadók.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a helyi, elővárosi, regionális és országos személyszállítási közszolgáltatást végző autóbuszos és vasúti közlekedési szolgáltatókat, munkavállalóikat – különösen a járművezetőket – és az őket képviselő szakszervezeteket érinti. Az elővárosi közlekedésben megszűnik a rögzített 66 százalékos arány, helyette az előre jóváhagyott sztrájkmenetrend lesz a mérce, így a sztrájk alatt nyújtandó szolgáltatás köre már a menetrendi év elején ismert. Az Sztv. 4. § (3) bekezdése a felek megállapodását vagy bírósági döntést csak a még elégséges szolgáltatás törvényi szabályozásának hiányában írja elő.

Teendők és határidők

A közlekedési szolgáltatóknak a 2025/2026. évi menetrend előkészítésével párhuzamosan el kell készíteniük az első sztrájkmenetrend-tervezetet, amelyet a megrendelő legkésőbb november 18-ig hagy jóvá. A 2025/2026. évi menetrend hatálybalépéséig tartott sztrájknál a korábbi 66, illetve 50 százalékos arány és a csúcsidős szabály alkalmazandó. A szakszervezeteknek érdemes a tervezet készítésébe időben bekapcsolódniuk, a munkavállalóknak pedig tudniuk kell, hogy a szolgáltatás akadályozása a 39. § (7) bekezdése szerint kártérítési igényt alapozhat meg.

Sztrájk a buszokon és vonatokon: jóváhagyott sztrájkmenetrend lesz a mérce

Módosult a személyszállítási törvény: a helyközi és elővárosi közlekedésben sztrájk idején az előre jóváhagyott sztrájkmenetrend szerint kell járatokat biztosítani. Az új szabályokat a következő menetrendi évtől kell alkalmazni.

Közforgalmú közlekedésben csak úgy lehet sztrájkolni, hogy a még elégséges szolgáltatás megmaradjon. Eddig a törvény ezt százalékosan határozta meg: a helyi és elővárosi járatoknál a megrendelt szolgáltatás kétharmadát, az országos és regionális járatoknál a felét kellett biztosítani.

Az április 24-én kihirdetett módosítás szerint a helyi közlekedésben marad a 66 százalék, az elővárosi, regionális és országos járatoknál viszont a megrendelő által évente jóváhagyott sztrájkmenetrend lesz az alsó határ. A szakszervezet és a munkáltató ennél magasabb szolgáltatási szintben is megállapodhat. A kötelező járatokat továbbra is csak az előre meghirdetett útvonalon és időpontban lehet teljesítésként elszámolni.

Az új rend a 2025/2026. évi menetrend tervezésével indul, addig sztrájk esetén a régi arányok és a csúcsidős szabály érvényesek. A szolgáltatóknak az első sztrájkmenetrendet a menetrenddel együtt kell jóváhagyásra benyújtaniuk. A munkavállalóknak érdemes tudniuk, hogy a kötelező szolgáltatás akadályozása kártérítési felelősséget vonhat maga után.

Sztrájkmenetrend a közösségi közlekedésben: munkavállalói képviselők bevonása és alapellátási minimum

2025. április 29.

Jogforrás és hatály

A személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény (Szsz.) módosításáról szóló 2025. évi XI. törvényt a Magyar Közlöny 2025. évi 49. száma 2025. április 24-én hirdette ki; a törvény 2025. május 9-én lép hatályba. A módosítás az Szsz. 27. §-ában újraszabályozza az országos, regionális és elővárosi közszolgáltatások alapellátását, a 39. §-ban bevezeti az évente jóváhagyandó sztrájkmenetrendet, az 51. § (14)–(15) bekezdése pedig átmeneti szabályt tartalmaz. A rendelkezések a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) 4. § (2)–(3) bekezdéséhez kapcsolódnak, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységeknél, így a közforgalmú tömegközlekedésben a még elégséges szolgáltatás teljesítését írja elő.

A szabályozás lényege

A módosított 39. § (2) bekezdése szerint a személyszállítási közszolgáltatást végző közlekedési szolgáltató minden menetrendi évben sztrájkmenetrend-tervezetet készít a munkavállalók képviselőinek bevonásával, és azt a képviselők álláspontjáról szóló tájékoztatással együtt, az éves menetrend felterjesztésével egyidejűleg küldi meg jóváhagyásra a megrendelőnek. A megrendelő a sztrájkmenetrendet minden évben november 18-ig, de legkésőbb a felterjesztés beérkezésétől számított 14 napon belül hagyja jóvá. A (3) bekezdés szerint a szolgáltató legalább a jóváhagyott sztrájkmenetrendnek megfelelő szolgáltatást köteles biztosítani. A (6) bekezdés alsó határt is állít: az országos, regionális és elővárosi közszolgáltatásoknál a még elégséges szolgáltatás egyetlen település tekintetében sem lehet kevesebb a 27. § szerinti alapellátásnál. A 27. § (5) és (7) bekezdése szerint az alapellátás keretében településenként a meghatározott viszonylatokon naponta legalább három, illetve két alkalommal kell járatot biztosítani, a hét valamennyi napján. A 39. § (7) bekezdése alapján a szolgáltatás akadályozása vagy ellehetetlenítése esetén a szolgáltató kártérítési igénnyel élhet a munkabeszüntetés szervezőivel és résztvevőivel szemben.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályozás az országos, regionális és elővárosi közszolgáltatást végző autóbuszos és vasúti szolgáltatókat, valamint az ott működő szakszervezeteket érinti. A munkavállalói képviselők a sztrájkmenetrend előkészítésében véleményükkel vesznek részt, a jóváhagyás azonban a megrendelő hatásköre. A munkavállalók szempontjából lényeges, hogy a sztrájkban való részvétel továbbra is önkéntes [Sztv. 1. § (2)], és a jogszerű sztrájkban résztvevővel szemben hátrányos intézkedés nem tehető [6. § (1)]; az együttműködési kötelezettség [1. § (3)] és a kártérítési szabály ugyanakkor a sztrájk szervezésében gondosságot kíván.

Teendők és határidők

A szolgáltatóknak a 2025/2026. évi menetrend felterjesztéséig ki kell alakítaniuk a munkavállalói képviselők bevonásának rendjét, és a tervezetet a képviselők álláspontjával együtt kell a megrendelőnek megküldeniük. A szakszervezeteknek célszerű álláspontjukat írásban rögzíteniük, mert azt a szolgáltató a megrendelőnek továbbítja. A 2025/2026. évi menetrend hatálybalépéséig az 51. § (15) bekezdése szerint a korábbi szabályok alapján kell teljesíteni a még elégséges szolgáltatást. A sztrájkmenetrendnél magasabb szolgáltatási szintről a felek a 39. § (4) bekezdése alapján megállapodhatnak.

Évente előre jóváhagyott sztrájkmenetrend: a szakszervezeteket is be kell vonni

A busz- és vasúttársaságoknak ezentúl minden évben sztrájkmenetrendet kell készíteniük, a munkavállalók képviselőinek bevonásával. A sztrájk alatti járatszám egyetlen településen sem lehet kevesebb a törvényes alapellátásnál.

A személyszállítási törvény április 24-én kihirdetett módosítása szerint a busz- és vasúttársaságok az éves menetrenddel együtt sztrájkmenetrend-tervezetet is benyújtanak a megrendelőnek. A tervezet elkészítésébe be kell vonni a munkavállalók képviselőit, és álláspontjukat a megrendelőnek is meg kell küldeni.

A megrendelő a sztrájkmenetrendet minden évben november 18-ig, legkésőbb a beérkezéstől számított 14 napon belül hagyja jóvá. Sztrájk idején legalább ezt kell teljesíteni, és egyetlen település sem maradhat a törvényben előírt alapellátás alatt, amely a meghatározott viszonylatokon naponta két-három járatot jelent.

Az első sztrájkmenetrend a 2025/2026. évi menetrendhez készül, addig a régi szabályok érvényesek. A szakszervezeteknek érdemes álláspontjukat írásban kialakítaniuk, mert azt a szolgáltató a megrendelőhöz továbbítja, a jóváhagyásról azonban a megrendelő dönt. A szakszervezet és a munkáltató a menetrendnél magasabb szolgáltatási színtről is megállapodhat. A sztrájkban való részvétel továbbra is önkéntes, a kötelező szolgáltatás akadályozása azonban kártérítési igényt alapozhat meg.

Egyenlő bánásmód: módosult a védett tulajdonságok köre az Ebktv.-ben

2025. április 28.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 14-én fogadta el az Alaptörvény tizenötödik módosításával összefüggő egyes törvénymódosításokról szóló 2025. évi V. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 49. száma 2025. április 24-én hirdetett ki. A 31. § (1) bekezdése szerint a törvény – a 24. alcím kivételével, amely 2026. január 1-jén lép hatályba – a kihirdetését követő napon, 2025. április 25-én lépett hatályba. A törvény több mint húsz törvényt módosít; munkajogi szempontból az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (Ebktv.) érintő 5–6. § a legjelentősebb, de terminológiai változásokat tartalmaz a kormányzati igazgatásról, a szakképzésről és a különleges jogállású szervek foglalkoztatottjairól szóló törvényekben is.

A szabályozás lényege

Az Ebktv. 8. §-a sorolja fel azokat a tulajdonságokat, amelyek miatti kedvezőtlenebb bánásmód közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A 2025. április 24-ig hatályos szöveg az a) pontban a nemet, az n) pontban külön a nemi identitást nevesítette. A törvény 5. § a) pontja az a) pontban a „neme” szövegrészt „neme, illetve ennek megfelelő identitása” szövegre cseréli, a 6. § pedig hatályon kívül helyezi az n) pontot. Az 5. § b) pontja a 31. § (2) bekezdésében a „fogyatékkal” kifejezést „fogyatékossgal” kifejezésre módosítja; a 22–25. § ugyanezt a terminológiai cserét vezeti át a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 155. § (2) bekezdésében és 280. § (1) bekezdés 8. pontjában, a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény több rendelkezésében és XIV. fejezetének címében, valamint a 2019. évi CVII. törvényben. A 8. § többi pontja, így a fogyatékossg [g]), az egészségi állapot [h]), az életkor [o]), a foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama [r]), az érdekképviselőhöz tartozás [s]) és az egyéb helyzet [t]) változatlan.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az Ebktv. a 21. § szerint a munkáltatókra a munkához jutástól a jogviszony megszüntetéséig, a munkabér megállapításától az előmenetelig terjedően alkalmazandó, így a módosítás valamennyi munkáltatót érinti. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. § (1) bekezdése a munkaviszonnyal, különösen a díjazással kapcsolatban önállóan is előírja az egyenlő bánásmód követelményét. A módosítás közvetlen költséget nem okoz, de a belső szabályzatokat, esélyegyenlőségi terveket és etikai kódexeket, amelyek a védett tulajdonságokat a törvény szövegét követve felsorolják, a hatályos szöveghez kell igazítani.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük azokat a belső dokumentumaikat – esélyegyenlőségi tervet, toborzási és kiválasztási szabályzatot, panaszkezelési eljárást –, amelyek az Ebktv. 8. §-ának felsorolását átvették, és a 2025. április 25-étől hatályos szöveghez igazítaniuk. Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése szerint az ötven főnél többet foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonú jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni, ezeknél a felülvizsgálat különösen indokolt. A munkavállalók a hátrányos megkülönböztetés miatt továbbra is a hatósághoz vagy bírósághoz fordulhatnak.

Változott az egyenlőbánmód-törvény védett tulajdonságainak listája

Április 25-étől új szöveggel szerepel az egyenlő bánmódról szóló törvényben a nemen alapuló megkülönböztetés tilalma, és több törvényben korszerűbb kifejezés váltja fel a „fogyatékkal élő” megjelölést.

Az Alaptörvény tizenötödik módosításához kapcsolódó, április 24-én kihirdetett törvénycsomag az egyenlőbánmód-törvényt is érinti. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés tiltott okai között eddig külön szerepelt a nem és a nemi identitás; mostantól a felsorolás a „neme, illetve ennek megfelelő identitása” fordulatot tartalmazza, a nemi identitás önálló pontja pedig megszűnt.

A védett tulajdonságok többsége – így a fogyatékoság, az egészségi állapot, az életkor, a családi állapot, a részmunkaidős vagy határozott idejű foglalkoztatás és az egyéb helyzet – változatlan. Több törvényben, köztük a szakképzési és a kormányzati igazgatási törvényben, a „fogyatékkal” kifejezést „fogyatékosággal” váltja fel.

A munkáltatóknak érdemes átnézniük azokat a belső szabályzataikat, toborzási dokumentumaikat és esélyegyenlőségi terveiket, amelyek a törvényi felsorolást szó szerint átvették. Az ötven főnél többet foglalkoztató költségvetési szervezeteknek és többségi állami cégeknek kötelező esélyegyenlőségi tervük van. A munkavállalók jogorvoslati lehetőségei nem változtak: hátrányos megkülönböztetés esetén a hatósághoz vagy bírósághoz fordulhatnak.

Munkahelyi egyenlő bánásmód a módosítás után: felvétel, bérezés, bizonyítás, bírság

2025. április 29.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 49. számában 2025. április 24-én kihirdetett 2025. évi V. törvény 5–6. §-a 2025. április 25-i hatállyal módosította az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. §-át: az a) pont „neme, illetve ennek megfelelő identitása” szöveggel szól, az önálló n) pont (nemi identitás) hatályát veszítette. A módosítás nem érintette az Ebktv. foglalkoztatásra vonatkozó 21–22. §-át, a bizonyítási terhet szabályozó 19. §-t és a jogkövetkezményeket rögzítő 17/A. §-t. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. §-a a munkaviszonyban önállóan írja elő az egyenlő bánásmód követelményét.

A szabályozás lényege

Az Ebktv. 21. §-a szerint az egyenlő bánásmód sérelmét jelenti, ha a munkáltató közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz különösen a munkához jutásban, így a nyilvános álláshirdetésben és a felvételben [a]), a jogviszony létesítésében és megszüntetésében [c]), a munkafeltételekben [e]), a juttatások, különösen a munkabér megállapításában [f]), az előmenetelben [h]), valamint az apasági és szülői szabadság, illetve a gondozói munkaidő-kedvezmény igénybevételével összefüggésben [j)–k]). A 22. § (1) bekezdése szerint nem jogsértő a munka természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételen alapuló, jogszerű célt követő és arányos megkülönböztetés; a (2) bekezdés szerint azonban a munkabér terén a 8. § a)–e) pontja szerinti – így a nemén alapuló – közvetlen megkülönböztetés minden esetben jogsértő. A 19. § alapján a sérelmet szenvedő félnek a hátrányt és a védett tulajdonságot kell valószínűsítienie, ezután a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a követelményt megtartotta. A 17/A. § szerint a hatóság a jogsértő állapot megszüntetését rendelheti el, megtilthatja a magatartást, elrendelheti a határozat közzétételét, és ötvenezer forintról hatmillió forintig terjedő bírságot szabhat ki. Az Mt. 12. § (2)–(3) bekezdése a munkabér tág fogalmát és az egyenlő értékű munka szempontjait – a munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szakképzettséget, a felelősséget és a munkaerő-piaci viszonyokat – rögzíti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden munkáltatóra kiterjednek a toborzástól a munkaviszony megszüntetéséig. A megfordított bizonyítási teher miatt a munkáltatónak kell dokumentálnia, hogy döntései – felvétel, bérmegállapítás, előléptetés, felmondás – objektív, a munkához kapcsolódó szempontokon alapultak. A jogsértés bírságon túl a hatósági határozat közzététele révén reputációs kockázatot is jelent, és a hátrányos megkülönböztetéssel érintett munkavállalók igényeinek rendezése többletköltséggel járhat.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a 8. § módosítására tekintettel érdemes áttekinteniük belső szabályzataikat, és gondoskodniuk arról, hogy az álláshirdetések, a kiválasztási szempontok és a bérrendszer a munka értékéhez igazodó, ellenőrizhető kritériumokon alapuljon. A munkavállalóknak célszerű a sérelmes döntéssel kapcsolatos iratokat megőrizniük; egyenlő bánásmód sérelme esetén a hatósághoz vagy a bírósághoz fordulhatnak.

Egyenlő bánásmód a munkahelyen: a munkáltatónak kell bizonyítania

Az egyenlőbánásmód-törvény április végi módosítása alkalmat ad annak áttekintésére, mire kell figyelnie a munkáltatónak a felvételtől a bérezésen át a felmondásig, és mit tehet a munkavállaló.

A törvény szerint a munkáltató sem az álláshirdetésben és a felvételnél, sem a bérezésben, az előléptetésben vagy a munkaviszony megszüntetésekor nem különböztethet meg senkit védett tulajdonsága – például neme, életkora, fogyatékossága vagy családi állapota – miatt. A szülői és apasági szabadság vagy a gondozói munkaidő-kedvezmény igénybevétele miatti hátrány is tilos.

Különbségtétel csak akkor megengedett, ha azt a munka természete indokolja, és arányos a céllal. A nem, a faji hovatartozáson, a bőrszínen vagy a nemzetiségen alapuló közvetlen bérhátrány azonban semmilyen indokkal nem igazolható. A bér fogalma tág: minden pénzbeli és természetbeni juttatás ide tartozik.

Vita esetén a munkavállalónak elég valószínűsítienie a hátrányt és a védett tulajdonságot, ezután a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy jogszerűen járt el. A hatóság akár hatmillió forintig terjedő bírságot is kiszabhat, ezért érdemes a döntéseket objektív szempontok szerint dokumentálni.

Húsvét és május 1.: munkavégzés és díjazás munkaszüneti napon

2025. április 14.

Jogforrás és hatály

A munkaszüneti napokra vonatkozó szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 101–102., 108., 140., 143. és 146. §-a tartalmazza. Az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint munkaszüneti nap többek között a nagypéntek, a húsvéthétfő és május 1., amelyek 2025-ben április 18-ra, április 21-re és május 1-jére esnek. A 2025. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet – amely az Mt. 102. § (5) bekezdésének felhatalmazásán alapul, és minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra kiterjed – 2. § a) pontja szerint 2025. május 2. (péntek) pihenőnap, május 17. (szombat) munkanap.

A szabályozás lényege

Az Mt. 102. § (2) bekezdése szerint munkaszüneti napra rendes munkaidő csak a 101. § (1) bekezdés a)–c), g) és h) pontjában meghatározott esetben osztható be: a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, időnyjellegű vagy megszakítás nélküli tevékenységben, társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre irányuló szolgáltatáshoz e napon szükséges munkavégzésnél, valamint külföldi munkavégzés során. A vasárnapi munkavégzést lehetővé tevő kereskedelmi kivétel [101. § (1) i)] munkaszüneti napra nem alkalmazható. A 102. § (4) bekezdése szerint a munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályok a húsvétvasárnapra is irányadók. Rendkívüli munkaidő munkaszüneti napon a 108. § (3) bekezdése alapján csak az e napon rendes munkaidőben is foglalkoztatható munkavállalónak, illetve baleset, elemi csapás, súlyos kár, illetve az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében [108. § (2)] rendelhető el. A 140. § (2)–(3) bekezdése szerint munkaszüneti napon végzett munkáért száz százalékos bérpótlék jár, a húsvétvasárnapi munkavégzésért is; munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőért a 143. § (5) bekezdése szerint szintén száz százalékos. Órabéres vagy teljesítménybéres munkavállalót a 146. § (1) bekezdés d) pontja alapján távolléti díj illeti meg a kieső napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő; havibéres munkavállaló havi alapbére nem csökken.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Áprilisban két munkaszüneti nap esik hétköznapra, május elején pedig négynapos hétvége lesz; a május 17-i szombati munkanap az általános munkarendben dolgozókat érinti. A szabályok különösen a kereskedelmi, vendéglátó, egészségügyi, közlekedési és folyamatos üzemű munkáltatóknál jelentősek, ahol a beosztás és a pótlékfizetés hibái bérkövetelést, illetve hatósági eljárást vonhatnak maguk után.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint legalább hét nappal – százhatszáznyolc órával – korábban, írásban kell közölniük; előre nem látható körülmény esetén a 97. § (5) bekezdése alapján legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatják. A húsvéti beosztást tehát legkésőbb a hét elején, a május 1–4. közötti április 24-ig kell közölni. A bérszámfejtésben az április 18-i, április 21-i és május 1-jei munkavégzésért járó száz százalékos pótlékot, az órabéreseknél pedig a távolléti díjat kell elszámolni. A munkavállalóknak célszerű ellenőrizniük, hogy munkakörükben beosztható-e munkaszüneti napon munkavégzés.

Munka nagypénteken, húsvéthétfőn és május 1-jén: ki dolgozhat, mi jár érte?

Áprilisban két, május elején egy újabb munkaszüneti nap következik, május 2. pedig pihenőnap lesz. Nem minden munkáltató foglalkoztathatja ilyenkor dolgozóit, aki viszont dolgozik, annak dupla díjazás jár.

A munka törvénykönyve szerint nagypéntek, húsvéthétfő és május 1. munkaszüneti nap, május 2. pedig áthelyezett pihenőnap, amelyet május 17-én, szombaton kell ledolgozni. Munkaszüneti napra rendes munkaidő csak ott osztható be, ahol a munkáltató vagy a munkakör jellegénél fogva e napon is működik, illetve folyamatos, idényjellegű vagy közszükségletet kielégítő tevékenységnél. A kereskedelmi üzletekre vonatkozó vasárnapi kivétel ilyenkor nem érvényes.

Aki munkaszüneti napon dolgozik, a rendes bérén felül száz százalék bérpótlékra jogosult, és ugyanez jár a húsvétvasárnapi munkáért is. Az órabéreseknek a kieső munkanapra távolléti díj jár, a havibérek fizetése nem csökken.

A munkáltatónak a beosztást legalább egy héttel előre, írásban kell közölnie, és csak előre nem látható ok esetén módosíthatja, legkésőbb négy nappal korábban. A május 1. és 4. közötti hosszú hétvége beosztását így legkésőbb április 24-ig kell közölni. Rendkívüli munkaidő munkaszüneti napra csak annak rendelhető el, aki e napon rendes munkaidőben is dolgozhat, vagy baleset, elemi csapás elhárítása miatt.

Törvényjavaslat: 2026-tól lépcsőzetesen szja-mentes lehet a kétgyermekes anyák munkajövedelme

2025. április 2.

Jogforrás és hatály

Kormánypárti országgyűlési képviselők 2025. március 31-én T/11389. számon benyújtották az Országgyűlésnek a két gyermeket nevelő anyák kedvezményéről szóló törvényjavaslatot. A javaslat önálló törvényként új, az összevont adóalapot csökkentő kedvezményt vezetne be; a 2. § szerint a nem szabályozott kérdésekben a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény lenne irányadó. A 3. § szerint a törvény 2026. január 1-jén lépne hatályba, a 4. § pedig életkor szerinti átmeneti szabályokat tartalmaz. A javaslat még nem elfogadott jogszabály, tartalma a parlamenti eljárásban változhat.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint a jogosult az összevont adóalapját [Szja tv. 29. §] a két gyermeket nevelő anyák kedvezményével csökkentené. A (2) bekezdés szerint a kedvezmény a bérre, a más nem önálló tevékenységből származó jövedelemre, valamint egyes önálló tevékenységből származó jövedelmekre, így a vállalkozói kivételre, az őstermelői jövedelemre és a nem egyéni vállalkozóként kötött megbízási díjra terjedne ki. A (3) bekezdés szerint két gyermeket nevelő anya az a nő, aki vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként a gyermekekre tekintettel családi pótlékra jogosult, vagy jogosultsága legalább 12 éven át fennállt, és e gyermekek száma kettő. Az (5) bekezdés szerint a jogosultság annak a hónapnak az első napján nyílna meg, amelyben a feltétel bármely napon teljesül. A (8) bekezdés alapján az anya nyilatkozhatna a munkáltatónak, hogy az érvényesíthetetlen családi kedvezményt családi járulékkedvezményként vegye figyelembe. A 4. § szerint a kedvezmény először a 2026. január 1-jén 40. életévét be nem töltött anyák 2025. december 31. után szerzett jövedelmére, majd 2027-től az 50, 2028-tól a 60 év alattiakra, 2029-től pedig minden kétgyermekes anyára vonatkozna.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elfogadása esetén a javaslat minden olyan munkáltatót és kifizetőt érintene, amely két gyermeket nevelő anyát foglalkoztat vagy részére összevont adóalapba tartozó jövedelmet juttat. A munkavállalók nettó keresete a személyi jövedelemadó-előleg elmaradásával nőne, a munkáltató bérköltsége nem változna. A bérszámfejtésben azonban új kedvezményjogcímet, életkor szerinti jogosultsági lépcsőket és a családi kedvezménnyel való összhangot kellene kezelni. A javaslat – az Szja tv. 29/D. §-a szerinti, négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezményéhez hasonlóan – a bérjövedelem összegére felső határt nem tartalmaz, ezért a magasabb keresetű anyáknál a megtakarítás is nagyobb. A bérbeadásból vagy tőkéből származó jövedelem a kedvezmény alá nem tartozna.

Teendők és határidők

A javaslat parlamenti tárgyalása folyamatban van, ezért a munkáltatóknak most a jogalkotási eljárást kell követniük, mert a végleges szöveg eltérhet. Elfogadás esetén a bérszámfejtő rendszereket 2026. január 1-jéig kellene felkészíteni az új jogcímre és a 40 év alatti anyák első lépcsőjére, figyelemmel arra, hogy munkaviszonyból származó jövedelemnél a 2025. december 31. utáni időszakra elszámolt bér lenne kedvezményes. A munkavállalóknak célszerű áttekinteniük, hogy életkoruk alapján várhatóan melyik lépcsőben lesznek jogosultak, és családi kedvezményüket hogyan érvényesítik. Az adóelőleg-nyilatkozat részletszabályaira az elfogadott törvény és az adóhatóság tájékoztatása lesz irányadó.

Négy lépcsőben válhat szja-mentessé a kétgyermekes anyák fizetése

Benyújtották az Országgyűlésnek a két gyermeket nevelő anyák szja-mentességéről szóló törvényjavaslatot. 2026-tól először a 40 év alatti anyák, 2029-től minden kétgyermekes anya mentesülne az adó alól.

A március 31-én benyújtott javaslat szerint a kétgyermekes anyák munkabére, megbízási díja és vállalkozói jövedelme mentes lenne a személyi jövedelemadó alól. A kedvezményt életkor szerint vezetnék be: 2026-ban a 40 év alattiak, 2027-ben az 50 év alattiak, 2028-ban a 60 év alattiak kapnák meg, 2029-től pedig minden kétgyermekes anya. Jogosult az is, akinek a családi pótlékra való jogosultsága legalább 12 évig fennállt.

A mentesség összeghatár nélkül járna, a munkáltató bérköltsége nem változna, a dolgozó nettó fizetése viszont nőne. Ha a családi kedvezmény emiatt nem érvényesíthető, az anya kérheti, hogy a munkáltató járulékkedvezményként vegye figyelembe.

A javaslat még a parlament előtt van, a végleges szabályok változhatnak. A munkáltatóknak érdemes követniük a törvényalkotást, mert elfogadás esetén 2026 januárjától új kedvezményt kell kezelniük a bérszámfejtésben, a dolgozóknak pedig érdemes előre végiggondolniuk, melyik lépcsőben válhatnak jogosulttá.

Általános vita a 30 év alatti anyák korlátlan szja-mentességéről szóló törvényjavaslatról

2025. április 9.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 8-i ülésén más családtámogatási javaslatokkal együtt általános vitában tárgyalta a 30 év alatti anyák kedvezményéről szóló T/11309. számú törvényjavaslatot. A javaslat önálló törvényként szabályozná újra a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 29/G. §-a szerint már létező, 30 év alatti anyák kedvezményét. A 4. § szerint a törvény 2026. január 1-jén lépne hatályba, az 5. § átmeneti rendelkezése alapján pedig a 2025. december 31. után szerzett jövedelemre lenne alkalmazandó. A javaslat még nem elfogadott jogszabály, tartalma a részletes vitában változhat.

A szabályozás lényege

A hatályos Szja tv. 29/G. § (3) bekezdése a kedvezményt adóévenként a jogosultsági hónapok számának és a tárgyévet megelőző év júliusára közzétett nemzetgazdasági bruttó átlagkeresetnek a szorzatában korlátozza, a (4) bekezdés szerint pedig jogosultsági hónapként legkorábban a 25. életév betöltésének hónapját követő hónap vehető figyelembe. A javaslat 1. § (1) bekezdése szerint a 30 év alatti anya összevont adóalapját a kedvezménnyel csökkentené; a (2) bekezdés szerint az jogosult, aki vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére, illetve magzatra tekintettel családi kedvezményre jogosult. A (3) bekezdés a bérre, a más nem önálló tevékenységből származó jövedelemre és egyes önálló tevékenységből származó jövedelmekre terjesztené ki a kedvezményt, felső határ nélkül. A (4) bekezdés szerint a kedvezmény legfeljebb annak az évnek az utolsó jogosultsági hónapjáig járna, amelyben az anya betölti 30. életévét. A (7) bekezdés alapján a fel nem használt családi kedvezmény családi járulékkedvezményként lenne érvényesíthető. Az indokolás szerint a kedvezmény a gyermek születési idejétől függetlenül minden 30 év alatti anyára kiterjedne.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elfogadása esetén a változás a 30 év alatti, gyermeket nevelő vagy váró munkavállalókat érintené, akiknél a teljes bérjövdelem mentesülhetne a személyi jövedelemadó alól, szemben a jelenlegi, átlagkeresetig terjedő korláttal. A legnagyobb hatás az átlagkereset feletti bérű fiatal anyáknál és a 25 év alattiaknál jelentkezne, akik a hatályos szabályok szerint csak részben vagy egyáltalán nem vehetik igénybe ezt a kedvezményt. A munkáltató bérköltsége nem változna, a munkavállaló nettó keresete nőne. A bérszámfejtésben a korlát megszűnését és az új jogosultsági kört kellene kezelni. A vitában elhangzott kormányzati tájékoztatás szerint a családi adókedvezmények bővítése a jövő évtől mintegy félmillió anyát érinthet.

Teendők és határidők

Az általános vita után a javaslat elfogadása még hátravan, ezért a munkáltatóknak a végleges szöveget kell bevárniuk. Elfogadás esetén a bérszámfejtő rendszereket 2026. január 1-jéig kellene felkészíteni a korlát nélküli kedvezményre, figyelemmel arra, hogy munkaviszonyból származó jövedelemnél a 2025. december 31. utáni időszakra elszámolt bér lenne érintett. 2025-ben a hatályos Szja tv. 29/G. §-a szerinti, átlagkeresetig terjedő kedvezmény változatlanul alkalmazandó. A munkavállalóknak célszerű áttekinteniük, hogy a jelenlegi korlát miatt idén milyen összegű kedvezményt érvényesítenek, és a családi kedvezményt melyik szülő veszi igénybe. Az adóelőleg-nyilatkozat részletszabályaira az elfogadott törvény lesz irányadó.

Megszűnhet a 30 év alatti anyák adómentességének felső határa

Az Országgyűlés április 8-án vitatta meg a javaslatot, amely szerint 2026-tól a 30 év alatti anyák teljes munkajövedelme mentesülne a személyi jövedelemadó alól, gyermekük születési idejétől függetlenül.

A 30 év alatti anyák kedvezménye ma csak az országos bruttó átlagkeresetig jár, és legkorábban a 25. születésnapot követő hónaptól vehető igénybe. A benyújtott javaslat ezeket a korlátokat eltörölné: a munkabér, a megbízási díj és több vállalkozói jövedelem összeghatár nélkül lenne adómentes annak az évnek a végéig, amelyben az anya betölti 30. életévét.

A munkáltató bérköltsége nem változna, a magasabb keresetű fiatal anyák nettó fizetése viszont érezhetően nőne. A családi kedvezmény fel nem használt része járulékkedvezményként érvényesíthető lenne. A kormányzati tájékoztatás szerint az anyák adókedvezményeinek bővítése jövőre mintegy félmillió nőt érinthet.

Idén még a jelenlegi, átlagkeresetig terjedő szabály érvényes. A javaslat elfogadása még hátravan, a munkáltatóknak érdemes követniük a törvényalkotást, mert elfogadás esetén 2026 januárjától át kell állítaniuk a bérszámfejtést, a dolgozóknak pedig a nyilatkozataikat.

Bérgarancia Alap a ragadós száj- és körömfájás miatt korlátozott gazdaságok munkavállalóinak

2025. április 2.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Bérgarancia Alapból történő támogatás-lehívás veszélyhelyzeti szabályairól szóló 65/2025. (III. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 35. számában, 2025. március 31-én hirdette ki. A rendelet az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdése szerinti veszélyhelyzeti rendelet, amelyet a Kormány a 2021. évi XCIII. törvény 80–81. §-ára figyelemmel alkotott meg. A 3. § szerint a kihirdetését követő napon, 2025. április 1-jén lépett hatályba. Az 1. § szerint a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt (Btv.) a 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet ideje alatt a rendeletben foglalt eltérésekkel és kiegészítésekkel kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A Btv. 1. § (1) bekezdése szerint bérgarancia-eljárás keretében főszabályként a felszámolás vagy kénysztörölés alatt álló gazdálkodó szervezet kiegyenlíthetetlen bértartozása előlegezhető meg, visszatérítendő állami támogatásként. A rendelet 2. §-a ezt a kört kiterjeszti: a Btv. szerinti bérgarancia-eljárást alkalmazni kell a ragadós száj- és körömfájás elleni védekezésről szóló 23/2005. (III. 23.) FVM rendelet 12. § (1) bekezdése szerinti, 2025. március 28. napját megelőzően elrendelt intézkedéssel érintett, az FVM rendelet 2. § 1. pontja szerinti gazdaságban foglalkoztatott munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásra. A kiterjesztés tehát nem feltételezi a munkáltató felszámolását, hanem az állategészségügyi korlátozó intézkedéshez kötődik. A preambulum szerint a cél a mezőgazdasági termelés és az élelmiszerellátás akadályainak elhárítása, valamint az, hogy az érintett gazdaságok a megtartott munkavállalók bérének kifizetéséhez a Bérgarancia Alapból támogatást kaphassanak. A Btv. általános szabályai szerint a támogatás kamatmentes (5. § (1) bek.), az állami foglalkoztatási szerv a közterhekkel csökkentett bértartozást a munkavállalónak fizeti ki, a munkavállalót terhelő közterheket pedig az adóhatóságnak utalja (5. § (2) bek.). A Btv. 7. § (1) bekezdése jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét engedi figyelembe venni. A rendelet e korlátoktól nem tér el.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet azokat az állattartó és mezőgazdasági gazdaságokat érinti, amelyeknél a járvány miatt a hatóság március 28. előtt korlátozó intézkedést rendelt el, és ezért bérfizetési nehézségbe kerültek, valamint az ott foglalkoztatott munkavállalókat. A munkavállalók számára a rendelet azt biztosítja, hogy elmaradt bérük a munkáltató felszámolása nélkül is megelőlegezhető legyen. A munkáltató számára a támogatás nem vissza nem térítendő juttatás: a Btv. 1. § (1b) bekezdése szerint visszatérítendő állami támogatás, a jogosulatlanul igénybe vett vagy nem jogszerűen felhasznált összeget pedig a 8. § (1) bekezdése szerint a jegybanki alapkamat kétszeresével növelt összegben kell visszafizetni. A rendelet szövege a felszámolási eljáráshoz kötött Btv.-szabályok – így a kérelmező személye – megfelelő alkalmazásáról nem rendelkezik.

Teendők és határidők

Az érintett gazdaságoknak érdemes haladéktalanul felmérniük a ki nem fizetett béreket, és az állami foglalkoztatási szervnél, illetve a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter honlapján tájékozódniuk a kérelem benyújtásának módjáról, mert a Btv. 3. § (1) bekezdése szerint a kérelem elektronikus formában nyújtható be. A munkavállalóknak célszerű bérjegyzékkel és munkaszerződéssel igazolniuk elmaradt bérüket. A szabályok a veszélyhelyzet ideje alatt alkalmazhatók.

Bérgarancia a járvány miatt korlátozott gazdaságok dolgozóinak

A ragadós száj- és körömfájás miatt korlátozott gazdaságok munkavállalóinak elmaradt bére április 1-jétől a Bérgarancia Alapból is megelőlegezhető, a munkáltató felszámolása nélkül is, kamatmentes, visszatérítendő támogatásként.

A Bérgarancia Alap főszabályként csak felszámolás vagy kényszertörlesztés alatt álló cégek dolgozóinak bérét előlegezi meg, hogy a munkavállalók fizetéseképtelen munkáltató esetén se maradjanak bér nélkül. A március 31-én kihirdetett veszélyhelyzeti kormányrendelet ezt kiterjesztette azokra a gazdaságokra, amelyekben a hatóság március 28. előtt rendelt el járványügyi korlátozó intézkedést.

A cél az, hogy az érintett állattartók a megtartott munkavállalók bérét akkor is kifizethessék, ha a korlátozás miatt bevételük kiesik. A támogatás kamatmentes, de visszatérítendő; a munkavállaló a közterhekkel csökkentett bért kapja meg. Jogosultanként legfeljebb az országos bruttó átlagkereset ötszöröse vehető figyelembe, a szabálytalanul felhasznált összeget pedig kamattal kell visszafizetni.

Az érintett gazdaságoknak érdemes most felmérniük az elmaradt béreket, és a foglalkoztatási szervnél tájékozódniuk az elektronikus kérelem benyújtásáról. A munkavállalóknak célszerű összegyűjteniük a bérüket igazoló iratokat, például a munkaszerződést és a bérjegyzékeket, mert ezek alapján állapítható meg a ki nem fizetett bér összege. A kedvezményes szabály a veszélyhelyzet idejére szól.

Vendégmunkások beruházásokon: külön jóváhagyás a beüzemelési szakaszra

2025. április 14.

Jogforrás és hatály

A Kormány a beruházás megvalósítása céljából Magyarországra érkező vendégmunkások foglalkoztatásának szabályairól szóló 73/2025. (IV. 10.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 40. számában, 2025. április 10-én hirdette ki. A rendelet 1–9. §-a a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendeletet, 10–14. §-a a 2023. évi XC. törvény (Btátv.) végrehajtásáról szóló 35/2024. (II. 29.) Korm. rendeletet módosítja. A 15. § szerint a rendelet főszabályként a kihirdetését követő napon, az 1–3. §, a 4. § (2) bekezdése, az 5. §, a 7–14. § és a mellékletek 2025. július 1-jén lépnek hatályba.

A szabályozás lényege

A rendelet a beruházáshoz kötött előzetes csoportos munkavállalási jóváhagyást két szakaszra bontja. Július 1-jétől a beruházás előkészítő szakaszára vonatkozó jóváhagyás mellett külön jóváhagyás kérhető a beüzemelési szakaszra. Az új 15/D. § (1)–(3) bekezdése szerint ezt a beruházó akkor kérheti, ha a beüzemeléshez harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása szükséges, kizárólag a beüzemelő üzemegységre, az előkészítő jóváhagyás időtartama alatt, illetve ha a foglalkoztatás annak lejárta után szükséges, legalább hatvan nappal a lejárát előtt, a 4. melléklet szerinti kérelemmel. A jóváhagyás a 15/D. § (6) bekezdése szerint a beüzemelésig, de legfeljebb egy évre adható. A 15/E. § szerint a kormányhivatal nyilatkozatára hét nap, a kérelem elbírálására harminc nap az ügyintézési határidő, a jóváhagyással rendelkezők pedig minden év január 15-ig adatot szolgáltatnak a tárgyévben ténylegesen foglalkoztatott létszámról FEOR-alcsoportonként. A 35/2024. Korm. rendelet új 15/B. §-a szerint a beüzemelési jóváhagyáson alapuló tartózkodási engedély legfeljebb egy évig érvényes, és beleszámít a foglalkoztatási célú és a vendégmunkás-tartózkodási engedélyekre évente meghatározott engedélyszámba. Már április 11-étől hatályos a 4. § (1) bekezdése: a jóváhagyás módosításáról a miniszter 15 napon belül dönt. Az átmeneti 30. § szerint a július 1. előtt kiadott jóváhagyások előkészítő szakaszra vonatkozó jóváhagyásnak minősülnek.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a Kormánnyal megállapodást kötött beruházókat, fővállalkozókat és alvállalkozókat, valamint az általuk foglalkoztatott harmadik országbeli munkavállalókat érintik. A beüzemelés idejére eddig nem volt külön jogcím; a módosítás után a munkavállalók legfeljebb egyéves engedéllyel maradhatnak, de a keretszámba való beszámítás korlátozza a kiadható engedélyeket, mert a 15/B. § (2) bekezdése szerint az évente meghatározott engedélyszámot meghaladóan ilyen engedély nem adható ki. A beruházóknak a beüzemelési kérelemhez a 4. melléklet szerint a fő- és alvállalkozók adatait, valamint a FEOR-alcsoportonkénti létszámot is meg kell adniuk. A 15/B. § (11) bekezdése szerint a foglalkoztatónak érvényes munkaerőigénnyel kell rendelkeznie, és együtt kell működnie a kormányhivatallal a hazai álláskeresők elhelyezése érdekében.

Teendők és határidők

A beruházóknak a projekt ütemezése alapján érdemes most felmérniük a beüzemeléshez szükséges külföldi létszámot, és július 1-jétől az előkészítő jóváhagyás lejárta előtt legalább hatvan nappal benyújtaniuk a kérelmet. A munkavállalóknak a tartózkodási engedély lejárta előtt kell tájékozódniuk a folytatásról. Az első éves adatszolgáltatás határideje 2026. január 15.

Vendégmunkások a gyárak beüzemelésénél: új jóváhagyás júliustól

Július 1-jétől a Kormánnyal megállapodást kötött beruházók a gyárak, üzemek beüzemelésének idejére is külön jóváhagyással, legfeljebb egy évre foglalkoztathatnak harmadik országbeli vendégmunkásokat, az éves engedélykereten belül.

A nagyberuházásokon dolgozó vendégmunkások foglalkoztatásához eddig egyetlen, a beruházás megvalósítására szóló csoportos jóváhagyás kellett. Az április 10-én kihirdetett kormányrendelet ezt kettébontja: külön jóváhagyás szól az előkészítésre és építésre, és külön a beüzemelésre. A jóváhagyás módosításáról a miniszter már április 11-étől 15 napon belül dönt.

A beüzemelési jóváhagyást csak a beüzemelendő üzemegységre lehet kérni, legkésőbb hatvan nappal az előkészítő jóváhagyás lejártá előtt. A miniszter harminc napon belül dönt. Az erre épülő tartózkodási engedély legfeljebb egy évig érvényes, és beleszámít az évente meghatározott engedélyszámba, így a keret kimerülése után újabb engedély nem adható ki.

A beruházóknak érdemes már most megtervezniük, hány külföldi szakemberre lesz szükségük a próbaüzemhez. A korábban kiadott jóváhagyások július 1-jétől előkészítő szakaszra szóló jóváhagyásnak számítanak. A foglalkoztatóknak a hazai álláskereső közvetítésében is együtt kell működniük a kormányhivatallal, és minden év január 15-ig jelenteniük kell a ténylegesen foglalkoztatott külföldi létszámot.

Nemzeti Kártya határ menti ingázó munkavállalóknak hét vármegyében

2025. április 15.

Jogforrás és hatály

A Kormány a beruházás megvalósítása céljából Magyarországra érkező vendégmunkások foglalkoztatásának szabályairól szóló 73/2025. (IV. 10.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 40. számában, 2025. április 10-én hirdette ki. A rendelet 11. §-a a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) végrehajtásáról szóló 35/2024. (II. 29.) Korm. rendeletet új, 37/A. §-sal egészíti ki, a 13. § és a 2. melléklet pedig az okmány bejegyzéseit módosítja. A 15. § (2) bekezdése szerint ezek a rendelkezések 2025. július 1-jén lépnek hatályba.

A szabályozás lényege

A 37/A. § (1) bekezdése szerint a Nemzeti Kártyára vonatkozó szabályokat a határ menti ingázó munkavállalóra eltérésekkel kell alkalmazni. A (2) bekezdés szerint ilyen Nemzeti Kártyát az a harmadik országbeli állampolgár kaphat, aki Magyarországgal szomszédos harmadik ország állampolgára és ott állandó lakóhellyel rendelkezik, megfelel a Btátv. 17. § (1) bekezdés a), c), d) és g)–i) pontjában foglalt feltételeknek, foglalkoztatásra irányuló jogviszony alapján ellenérték fejében tényleges munkát végez, és e célból rendszeresen ingázik lakóhelye és Magyarország között. A (3) bekezdés további feltétele, hogy Magyarországon ne legyen lakó- vagy tartózkodási helye, illetve szálláshelye, és munkahelye a (4) bekezdésben felsorolt területen legyen: Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Békés, Csongrád-Csanád, Bács-Kiskun vagy Baranya vármegyében. A foglalkoztatónak nem lehet adó- és járuléktartozása, nem állhat jogerős végzéssel elrendelt végrehajtási vagy felszámolási eljárás alatt, és legalább hat hónapja folyamatosan, jogszerűen legalább öt magyar állampolgárt vagy szabad mozgás jogával rendelkező személyt kell teljes munkaidőben foglalkoztatnia. Az (5) bekezdés szerint a kártya birtokosa nem kaphat nemzeti tartózkodási kártyát. A (7) bekezdés szerint a kártyát meg kell tagadni, illetve vissza kell vonni, ha bármely feltétel megszűnik, vagy ha a jogosult menekültkénti elismerést, ideiglenes vagy kiegészítő védelmet kért. Az okmányon a „határ menti ingázó munkavállaló” bejegyzés szerepel.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az új jogcím a határ menti vármegyékben működő, szomszédos harmadik országbeli – például szerb vagy ukrán – munkavállalókat foglalkoztatni kívánó munkáltatókat és magukat az ingázókat érinti. A munkavállalónak nem kell Magyarországon szállást biztosítani, ami a munkáltató költségeit csökkentheti, viszont a foglalkoztatónak a hazai munkavállalói létszámra és a köztartozás-mentességre vonatkozó feltételeknek is meg kell felelnie, és ezek elvesztése a munkavállaló kártyájának visszavonásához vezet. Az ötfős hazai létszámfeltétel kizárja a jogcimből a legkisebb, illetve az újonnan alapított vállalkozásokat. A munkavállaló számára a jogcím a lakóhely megtartása mellett biztosít jogszerű munkavállalást, de a munkavégzési hely a hét vármegyén kívül nem jelölhető ki.

Teendők és határidők

A határ menti munkáltatóknak július 1-jéig érdemes ellenőrizniük adó- és járulékfizetési helyzetüket, valamint azt, hogy legalább hat hónapja folyamatosan foglalkoztatnak-e legalább öt hazai teljes munkaidős munkavállalót. Az ingázóknak a kérelem előtt igazolniuk kell lakóhelyüket és munkavégzési helyüket. A munkáltatónak a feltételek fennállását a kártya érvényessége alatt folyamatosan biztosítani kell, mert bármelyik feltétel megszűnése a kártya visszavonását vonja maga után.

Nemzeti Kártyával dolgozhatnak a szomszédos országokból ingázók

Július 1-jétől a szomszédos, nem uniós országokból rendszeresen ingázó munkavállalók Nemzeti Kártyával dolgozhatnak hét határ menti vármegyében, magyarországi szállás nélkül, ha munkáltatójuk megfelel a szigorú feltételeknek.

Az április 10-én kihirdetett kormányrendelet új jogcímet teremt a határ menti ingázók számára. Nemzeti Kártyát az kaphat, aki Magyarországgal szomszédos, nem uniós ország állampolgára, ott állandó lakóhelye van, Magyarországon pedig nincs lakó- vagy szálláshelye, és munkavégzés céljából rendszeresen ingázik.

A munkahelynek Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Hajdú-Bihar, Békés, Csongrád-Csanád, Bács-Kiskun vagy Baranya vármegyében kell lennie. A munkáltatónak nem lehet köztartozása, nem állhat végrehajtás vagy felszámolás alatt, és legalább hat hónapja legalább öt magyar vagy uniós munkavállalót kell teljes munkaidőben foglalkoztatnia.

Ha ezek a feltételek megszűnnek, vagy a munkavállaló menedékjogot, illetve ideiglenes vagy kiegészítő védelmet kér, a kártyát visszavonják. A kártya birtokosa nemzeti tartózkodási kártyát nem kaphat, okmányán pedig a „határ menti ingázó munkavállaló” bejegyzés szerepel. A határ menti munkáltatóknak érdemes július előtt ellenőrizniük, hogy megfelelnek-e a feltételeknek, a munkavállalóknak pedig előre össze kell gyűjteniük a lakóhelyüket és a munkaviszonyukat igazoló iratokat.

Egyszerűsített foglalkoztatás: 2026-tól további 90 nap mezőgazdasági idénymunkára

2025. április 28.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 14-én fogadta el az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) módosításáról szóló 2025. évi X. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 49. számában, 2025. április 24-én hirdettek ki. A 9. § (1) bekezdése szerint a törvény a kihirdetését követő 31. napon, 2025. május 25-én lép hatályba; a (2) bekezdés szerint az 1–4. §, az 5. § (1) bekezdése, a 6–8. § és az 1. melléklet 2026. január 1-jén. A 7. §-sal megállapított Efo. tv. 22. § szerint az új szabályokat a 2025. december 31-ét követő munkavégzésre kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A preambulum szerint a cél a mezőgazdasági idénymunka munkaerőigényének biztosítása és az alkalmi munka rugalmasabbá tétele. A 2. §-sal megállapított Efo. tv. 1. § (4a) bekezdése szerint ha a munkavállaló mezőgazdasági idénymunkára több alkalommal létesít munkaviszonyt, ezek együttes időtartama a naptári évben a 120 napot további 90 nappal meghaladhatja. A 3. §-sal megállapított 2. § 3. pontja az alkalmi munka fogalmából elhagyja az évi 90 napos korlátot; megmarad az öt egymást követő és a havi tizenöt napos határ. Az 5. § (1) bekezdésével megállapított 8. § (2) bekezdés a munkáltató napi közterhet a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér százalékában határozza meg: mezőgazdasági idénymunkánál 0,75, a 120 napon túli további 90 napra 1,125, turisztikai idénymunkánál 0,75, alkalmi munkánál 1,5, filmipari statisztánál 3 százalék. A 6. §-sal megállapított 10. § (2) bekezdés szerint a nyugellátás napi számítási alapja ennek megfelelően 2,1, 3,15, 2,1, 4,2, illetve 8,4 százalék. A 4. § a 7. § (2) bekezdésében elkülöníti a mezőgazdasági és a turisztikai idénymunkát, az 1. § a filmipari statisztákra és szociális szövetkezetekre vonatkozó létszámkeret-mentességet új (3a) bekezdésbe helyezi, a 8. § pedig új szerződésmintát állapít meg, amelyben a rendes munkaidőt és alkalmi munkánál a munkavégzés kezdő és befejező időpontját is rögzíteni kell. Már 2025. május 25-étől hatályos az 5. § (2) bekezdésével beiktatott 8. § (7) bekezdés: a közterhet a bejelentés időpontjától függetlenül a munkavégzés napján hatályos mértékkel kell teljesíteni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás elsősorban a mezőgazdasági termelőket érinti, amelyek 2026-tól ugyanazt a munkavállalót évente akár 210 napig foglalkoztathatják egyszerűsített formában, a 120 napon túli időszakra másfélszeres közteherrel. Az alkalmi munkát igénybe vevő munkáltatóknál az éves 90 napos korlát megszűnése rugalmasabb foglalkoztatást enged, az 1. § (2) bekezdés szerinti napi létszámkeret azonban változatlan. A munkavállalók a magasabb közteherrel fizetett napokra magasabb nyugdíjalapot szereznek.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. május 25-étől a közterhet a munkavégzés napján hatályos mértékkel kell megfizetniük, a minimálbér-változás körüli bejelentéseknél ezért külön figyelmet igényel. 2026. január 1-jéig érdemes átállítani a bérszámfejtést és a nyilvántartást az új köztehermértékekre és szerződésmintára, a 120 napon túli idénymunkanapokat pedig elkülönítetten kell kezelni.

Jövőre akár 210 napig dolgozhatnak idénymunkásként a mezőgazdaságban

Április 24-én kihírdették az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény módosítását: 2026-tól a mezőgazdasági idénymunka évente további 90 nappal hosszabbodhat, az alkalmi munkánál pedig megszűnik az éves 90 napos korlát.

Az április 24-én kihirdetett törvény a mezőgazdasági munkaerőhiány enyhítését célozza. Jövő év január 1-jétől a mezőgazdasági idénymunkás a 120 napos éves kereten felül további 90 napot dolgozhat egyszerűsített foglalkoztatásban. Ezekre a napokra a munkáltató a minimálbér 0,75 helyett 1,125 százalékát fizeti napi közteherként, cserébe a munkavállaló magasabb nyugdíjalapot szerez.

Az alkalmi munka is rugalmasabb lesz: megszűnik az évi 90 napos korlát, de továbbra is legfeljebb öt egymást követő napig és havonta tizenöt napig tarthat, és a napi létszámkeret sem változik. Új szerződésminta is készül, amelyben a munkaidő kezdetét és végét is rögzíteni kell.

Már május 25-étől érvényes, hogy a közterhet a munkavégzés napján hatályos mértékkel kell megfizetni, akkor is, ha a bejelentés korábban történt. A munkáltatóknak év végéig érdemes felkészíteniük bérszámfejtésüket és nyilvántartásukat a változásokra, a munkavállalóknak pedig érdemes számon tartaniuk, hány napot dolgoztak az év során.

KSH: márciusban 4,3 százalékos munkanélküliség, 233 ezer regisztrált álláskereső

2025. április 28.

Jogforrás és hatály

A Központi Statisztikai Hivatal 2025. április 25-én tette közzé „Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2025. március” című gyorstájékoztatóját. Az adatok a munkaerő-felmérésen alapulnak és a 15–74 éves népességre vonatkoznak, a regisztrált álláskeresők számát a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartása adja. Az álláskeresők nyilvántartását, együttműködési kötelezettségét és ellátását a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) szabályozza; a jelentés a gyorstájékoztató adatait és az Flt. vonatkozó rendelkezéseit foglalja össze.

A szabályozás lényege

A gyorstájékoztató szerint 2025 márciusában a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 701 ezer fő volt. Január–március átlagában 4 millió 692 ezren dolgoztak, közülük 4 millió 525 ezren az elsődleges munkaerőpiacon, 65 ezren közfoglalkoztatottként és 102 ezren külföldön. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 75,2 százalék volt, 0,4 százalékponttal magasabb az egy évvel korábbinál; a férfiaké 79,0, a nőké 71,3 százalék. A munkanélküliek száma márciusban 211 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 4,3 százalék volt. Az első negyedévben a munkanélküliek száma 213 ezer fő volt, 14 ezerrel kevesebb, mint egy évvel korábban, a ráta 0,3 százalékponttal 4,3 százalékra csökkent; a férfiaknál 4,5, a nőknél 4,2 százalék. A munkakeresés átlagos időtartama 13,1 hónap volt; a munkanélküliek 41,8 százaléka három hónapnál rövidebb ideje, 37,0 százaléka legalább egy éve keresett állást. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában március végén 233 ezer álláskereső szerepelt, 1,5 százalékkal kevesebb, mint egy évvel korábban. Az Flt. 25. § (1) bekezdése szerint álláskeresési járadék annak jár, aki álláskereső, az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik, munkát akar vállalni, de számára megfelelő munkahely nem ajánlható fel. A 27. § (3) bekezdése szerint a folyósítás leghosszabb időtartama 90 nap.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az adatok szerint a foglalkoztatás egy év alatt kissé bővült, a munkanélküliség mérséklődött, ami a munkáltatók számára továbbra is szűk munkaerő-kínálatot jelez. A legalább egy éve állást keresők 37 százalékos aránya azt mutatja, hogy az álláskeresők jelentős része a 90 napos járadékfolyósítási időnél jóval tovább keres munkát, így megélhetésük az ellátás kimerítése után más forrásra szorul. A munkavállalók számára a 13,1 hónapos átlagos keresési idő a munkahelyváltás előtti körütekintés fontosságát jelzi. A 65 ezres közfoglalkoztatotti létszám azt mutatja, hogy az álláskeresők egy része továbbra is az állami foglalkoztatási programokra támaszkodik, a nyilvántartott álláskeresők köre pedig a munkáltatók számára az állami közvetítés révén elérhető munkaerő-tartalékot jelent.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a toborzásnál érdemes munkaerőigényüket bejelenteniük a járási hivatalnál. Az állásukat elvesztőknek haladéktalanul jelentkezniük kell, mert az Flt. 27. § (4) bekezdése szerint a folyósítás a jelentkezés napjától kezdődik. A 36. § (1) bekezdése szerint az ellátott a lényeges körülmények változását 15 napon belül köteles bejelenteni, és az 54. § (10) bekezdése szerint a megfelelő munkahelyet el kell fogadnia.

Márciusban 4,3 százalék volt a munkanélküliség

A KSH április 25-én közzétett adatai szerint márciusban 4 millió 701 ezren dolgoztak, a munkanélküliségi ráta 4,3 százalék volt, a foglalkoztatási szolgálat pedig 233 ezer álláskeresőt tartott nyilván.

Az első negyedévben a foglalkoztatás kissé bővült: a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 75,2 százalékra nőtt, a munkanélküliek száma pedig 14 ezerrel, 213 ezer főre csökkent egy év alatt. A közfoglalkoztatottak száma 65 ezer, a külföldön dolgozóké 102 ezer fő volt. A férfiak munkanélküliségi rátája 4,5, a nőké 4,2 százalék volt.

Az álláskereső továbbra is hosszú: átlagosan 13,1 hónapig tart, és a munkanélküliek 37 százaléka legalább egy éve nem talál munkát. Az álláskeresői járadék legfeljebb 90 napig jár, és csak annak, aki az előző három évben legalább 360 napot dolgozott.

Aki elveszíti állását, haladéktalanul jelentkezzen a járási hivatalnál, mert a járadék csak a jelentkezés napjától jár. A járadékban részesülőnek a körülményei változását 15 napon belül be kell jelentenie, és el kell fogadnia a felajánlott megfelelő munkahelyet. A munkáltatók a hivatalnál bejelentett munkaerőigénnyel a nyilvántartott álláskeresők közül is toborozhatnak.

Kisgyermekes szülők munkába való visszatérése: 6,65 milliárd forint a bölcsődei díj támogatására

2025. április 29.

Jogforrás és hatály

A Kormány az EFOP Plusz_6.3.1-23-2024-00001 azonosító számú, „Kisgyermeket nevelők munkaerő-piaci visszatérésének célzott támogatása” elnevezésű projekt többletforrásának biztosításáról szóló 1129/2025. (IV. 24.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 49. számában, 2025. április 24-én tette közzé. A határozat nem jogszabály, hanem a Kormány egyedi döntése. A projektből nyújtott támogatás részletes szabályait az egyes továbbadott támogatások kihelyezésének részletes szabályairól szóló 187/2019. (VII. 30.) Korm. rendelet 7. célterületre vonatkozó rendelkezései (54/N–54/S. §) tartalmazzák.

A szabályozás lényege

A határozat 1. pontja szerint a Kormány egyetért azzal, hogy a projekt 6 652 800 000 forint összegű költségét a központi költségvetés Uniók fejlesztések fejezetében az EFOP Plusz jogcímcsoport előirányzatának hazai társfinanszírozáson felüli részéből biztosítsák, a 590/2022. (XII. 28.) Korm. rendelet 9. § (1) bekezdés f) pontja alapján. A 2. pont a közigazgatási és területfejlesztési minisztert a támogatási szerződés módosítására hívja fel a közzétételt követő 90 napon belül, a 3. pont pedig a forrás EFOP Pluszban való elszámolhatóságának folyamatos vizsgálatát írja elő. A 187/2019. Korm. rendelet 54/O. § (2) bekezdése szerint a támogatás gyermekenként havonta legfeljebb 50 000 forint, egyedülálló, menekült háttérű, rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő, illetve sajátos nevelési igényű, korai fejlesztésre jogosult, tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő szülőnek legfeljebb 65 000 forint, de nem haladhatja meg a fizetett személyi térítési díjat. Az 54/P. § (1) bekezdése szerint a támogatói okirat a munkahelyét megtartott vagy a munkaerőpiacra visszatérő szülőnek adható ki, akinek gyermekét bölcsődei szolgáltató látja el, és aki a gyermekekre tekintettel korábban csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban vagy gyermeknevelési támogatásban részesült. Az 54/O. § (1) bekezdése szerint kérelmet a forrás kimerüléséig lehet benyújtani.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A többletforrás a bölcsődei ellátást igénybe vevő, munkába visszatérő szülőket érinti, közvetve pedig munkáltatóikat, mert a térítési díj átvállalása megkönnyítheti a gyermekgondozási ellátásról való visszatérést. Az 54/S. § (1) bekezdése szerint az első kifizetési igényléshez a munkáltató igazolása szükséges a munkába való visszatérés tényéről és kezdőnapjáról, így a munkáltatóknak adminisztratív közreműködési feladatuk is van. Ha a szülő foglalkoztatása a támogatás alatt megszűnik, de legfeljebb három hónapon belül ismét foglalkoztatottá válik, a foglalkoztatást folyamatosnak kell tekinteni; ellenkező esetben a támogatási jogviszony megszűnik. Az 54/S. § (6) bekezdése szerint a támogatás legfeljebb a gyermek óvodai nevelésének megkezdéséig, illetve a Kincstár közleményében meghatározott végső időpontig folyósítható.

Teendők és határidők

A szülőknek a Magyar Államkincstár elektronikus felületén kell kérelmet benyújtaniuk; az 54/S. § (2) bekezdése szerint az első kifizetési igénylést a támogatói okirat közlését követő hatodik hónap végéig kell benyújtani, különben a jogviszony megszűnik. A kifizetés havonta, a bölcsőde kiegyenlített számlája alapján igényelhető. A munkáltatóknak a visszatérési igazolásban a munkába állás kezdőnapját is fel kell tüntetniük. A többletforrás felhasználásához szükséges szerződésmódosítás határideje a közzétételt követő 90 nap.

Több pénz jut a munkába visszatérő szülők bölcsődei támogatására

A Kormány 6,65 milliárd forint többletforrást biztosít arra a programra, amely a munkahelyüket megtartó vagy munkába visszatérő kisgyermekes szülők bölcsődei térítési díját gyermekenként havi 50–65 ezer forintig átvállalja.

Az április 24-én közzétett kormányhatározat a „Kisgyermeket nevelők munkaerő-piaci visszatérésének célzott támogatása” programot egészíti ki. A támogatás gyermekenként havonta legfeljebb 50 ezer forint, egyedülálló szülőnek, illetve tartósan beteg, fogyatékossgal élő vagy sajátos nevelési igényű gyermeket nevelőknek legfeljebb 65 ezer forint, de nem lehet több a ténylegesen fizetett bölcsődei díjnál.

Támogatást az a szülő kaphat, aki megtartotta munkahelyét vagy visszatér a munkaerőpiacra, és gyermekére korábban csed, gyed, gyes vagy gyet járt. A kérelmet a Magyar Államkincstár elektronikus felületén lehet benyújtani, amíg a forrás ki nem merül; a keret kimerüléséről a Kincstár közleményt ad ki. A támogatás legfeljebb a gyermek óvodába lépéséig jár.

Az első kifizetés igényléséhez a munkáltató igazolása kell a munkába visszatérésről, ezért a munkáltatóknak érdemes erre felkészülniük. A szülőknek arra kell figyelniük, hogy az első igénylést a támogatói okirat közlését követő hatodik hónap végéig benyújtsák, utána pedig havonta, a bölcsőde kifizetett számlájával igényeljék a támogatást.

Nyugdíjszámítás 2025: kihirdették az idei valorizációs szorzószámokat

2025. április 2.

Jogforrás és hatály

A Kormány a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) végrehajtásáról szóló 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet módosításáról szóló 59/2025. (III. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 35. számában, 2025. március 31-én hirdette ki. A rendelet a Tny. 101. § (1) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján készült. Az 1. § szerint a 168/1997. Korm. rendelet 2. számú melléklete helyébe a módosító rendelet 1. melléklete lép. A 2. § értelmében a rendelet a kihirdetését követő harmadik napon, 2025. április 3-án lép hatályba. A preambulum szerint a szorzószámokat a Kormánynak minden év márciusában, a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett nettó átlagkereset-növekedési adatok alapján kell rendeletben meghatározni, és az új táblázat a 2025-ben első ízben megállapított nyugellátásokra vonatkozik.

A szabályozás lényege

A Tny. 22. § (9) bekezdése szerint a nyugdíjazást megelőző naptári év előtt elért, a (6)–(8) bekezdés szerint csökkentett keresetet, jövedelmet az országos nettó átlagkereset egyes években történő növekedését alapul véve naptári évenként a nyugdíjazást megelőző naptári év kereseti szintjéhez kell igazítani. A (10) bekezdés szerint az öregségi nyugdíj alapját képező havi átlagkereset a növelt keresetek együttes összegének és a biztosításban töltött, keresettel fedett napok számának hányadosa. Az új melléklet „A keresetek, jövedelmek beszámítása során alkalmazandó valorizációs szorzószámok” címet viseli, és a 2025. január 1. és december 31. között kezdődő nyugellátásokra alkalmazandó. A táblázat 1950-től 2023-ig tartalmaz évenkénti szorzót: ennek értéke például 1988-ra 63,115, 2000-re 7,982, 2010-re 3,347, 2015-re 2,735, 2020-ra 1,652, 2022-re 1,294, 2023-ra pedig 1,133. A 2024. évre szorzó nem szerepel, mivel 2025-ös nyugdíjba vonulásnál ez a nyugdíjazást megelőző naptári év, amelynek kereseti szintjéhez a korábbi kereseteket igazítani kell.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet közvetlenül azokat a munkavállalókat és más biztosítottakat érinti, akiknek öregségi nyugdíját 2025-ben állapítják meg; a szorzók határozzák meg, hogy korábbi éves keresetük milyen súllyal számít be az átlagkeresetbe, így végső soron a nyugdíj összegét. A régebbi évek magas szorzói azt jelzik, hogy a korábbi nominális keresetek a mai kereseti szintre átszámítva jelentősen nagyobb értéket képviselnek. A munkáltatóknak a rendelet új kötelezettséget nem ír elő, közvetett szerepük azonban jelentős: a nyugdíjszámítás a nyilvántartott keresetadatokon alapul, ezért a pontos járulékbevallás és a biztosítási jogviszonyok helyes bejelentése a munkavállalók későbbi ellátásának összegét befolyásolja. A nyugdíjba készülők munkügyi és bérszámfejtési kérdéseire a munkáltatónak célszerű felkészülnie.

Teendők és határidők

A 2025-ben nyugdíjba vonulni szándékozó munkavállalóknak érdemes a rendelkezésre álló kereseti adataikat áttekinteniük, és eltérés esetén azok javítását kezdeményezniük. A munkáltatóknak a nyugdíjba vonuló dolgozók kérésére a jogviszonyra és a keresetre vonatkozó igazolásokat pontosan kell kiállítaniuk. Az új szorzók 2025. április 3-tól alkalmazandók.

Megjelentek a 2025-ös nyugdíjszámítás szorzószámai

A Kormány március 31-én kihirdette, milyen szorzókkal kell a korábbi éves kereseteket felszorozni a 2025-ben induló öregségi nyugdíjak kiszámításakor. Az új táblázat április 3-tól alkalmazandó.

A nyugdíj összege a pályafutás során elért keresetek átlagán alapul. Mivel a régi fizetések névértéke ma már keveset érne, a korábbi évek keresetét minden évben új szorzókkal igazítják a nyugdíjba vonulást megelőző év kereseti szintjéhez. A Kormány ezeket a számokat a nettó átlagkereset-növekedés alapján, minden év márciusában rendeletben határozza meg.

A 2025-ben kezdődő nyugdíjknál például az 1988-ban kapott kereset 63,115-szörösen, a 2010-es 3,347-szeresen, a 2023-as pedig 1,133-szorosan számít be. A 2024-es keresetet nem kell felszorozni, mert az idén nyugdíjba vonulók esetében ez az az év, amelynek szintjéhez a többi keresetet igazítják.

A rendelet a munkáltatónak új kötelezettséget nem ír elő, de a nyugdíj a bejelentett keresetadatokon alapul. Az idén nyugdíjba készülőknek ezért érdemes időben ellenőrizniük nyilvántartott kereseti adataikat, és eltérés esetén kérniük azok javítását. A munkáltatónak a jogviszonyról és a keresetről pontos igazolásokat kell kiadniuk.

Szakképzés: ösztöndíj-jogosultság, tanulói juttatás visszafizetése és szakmai vizsga érettségi nélkül

2025. április 24.

Jogforrás és hatály

A Kormány az egyes innovációs, felsőoktatási és szakképzési tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 84/2025. (IV. 22.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 47. számában, 2025. április 22-én hirdette ki. A rendelet 8. alcíme (43–59. §, 1–5. melléklet) a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendeletet (Szkr.) módosítja, a többi alcím felsőoktatási tárgyú. A 60. § (1) bekezdése szerint a rendelet főszabályként a kihirdetését követő napon, 2025. április 23-án lépett hatályba; a (2) bekezdés szerint egyes rendelkezések 2025. szeptember 1-jén lépnek hatályba. E jelentés az azonnal hatályos szakképzési módosításokat – a 48., 49., 51–53. §-t és az 57. § (1) bekezdését – mutatja be.

A szabályozás lényege

A módosított Szkr. 171. § (3) bekezdése szerint a tanuló az ösztöndíjra – a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel részt vevő tanuló kivételével – az első szakma megszerzéséhez kapcsolódóan az olyan szakmai oktatásban jogosult, amelyben ingyenesen vesz részt. Az új 174. § (3) bekezdés kimondja, hogy ha a szakképző intézmény a tanulmányi rendszerben helytelen adatot rögzít, vagy nem tartja naprakészen a tanulói juttatások alapját képező adatokat, és emiatt a tanuló jogosulatlanul részesül juttatásban, a jogalap nélkül megfizetett összeget az intézmény – szakképzési centrum esetén a centrum – köteles a kezelő szerv által kiadott dokumentum szerint a foglalkoztatási programokkal kapcsolatos elkülönített állami pénzalapnak visszafizetni. Az új 263. § (4) bekezdés szerint az érettségi végzettséggel nem rendelkező tanuló a befejezett technikumi szakmai oktatást követően szakmai vizsgát tehet, sikeres vizsga esetén azonban az oklevél csak az érettségi bizonyítvány bemutatását követően állítható ki. A 270. § (5a) bekezdés alapján ilyenkor a vizsgatörzslap-kivonatot legkésőbb az utolsó vizsganapot követő munkanapon ki kell állítani, a 290. § (6)–(7) bekezdés szerint a vizsgaeredményt az utolsó vizsganapot követő 5 munkanapon belül kell kihirdetni, az oklevelet pedig az érettségi bizonyítvány bemutatását követő 5 munkanapon belül kell kiállítani. Az 57. § (1) bekezdése a szakmajegyzéket az édesipari technikus és a digitális festő és média designer szakmával egészíti ki.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ösztöndíjszabály a duális képzőhelyeket és tanulóikat érinti: a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel részt vevő tanuló az e szabály szerinti ösztöndíjra nem jogosult, ezért anyagi helyzetét a munkaszerződés szerinti díjazás határozza meg, ami a tanulók pályaválasztásánál és a képzőhelyek toborzásánál is szempont. A visszafizetési szabály a szakképző intézményekre nézve teremt pénzügyi felelősséget az adatrögzítési hibákért, ami a tanulók oldalán is a juttatások pontosabb megállapítását eredményezheti. A technikumi tanulók számára előny, hogy az érettségi hiánya nem akadályozza a szakmai vizsgát; a munkáltatók ugyanakkor technikus munkakörbe csak az oklevél kiállítása után alkalmazhatják őket az ehhez kötött képesítéssel.

Teendők és határidők

A szakképző intézményeknek 2025. április 23-tól ellenőrizniük kell a tanulmányi rendszerben rögzített adatokat. A duális képzőhelyeknek és tanulóiknak a munkaszerződés és az ösztöndíj viszonyát kell tisztázniuk. Az érettségi nélkül vizsgázó tanulóknak az érettségi bizonyítványt be kell mutatniuk az oklevél kiállításához.

Szakképzés: ki kap ösztöndíjat, és vizsgázhat-e érettségi nélkül a technikus

Április 23-tól módosultak a szakképzés végrehajtási szabályai: pontosították az ösztöndíj-jogosultságot, az iskolák felelnek a hibás adatok miatt kifizetett juttatásokért, és érettségi nélkül is lehet technikus szakmai vizsgát tenni.

A Kormány április 22-én kihirdetett rendelete szerint az ingyenes első szakmás képzésben járó ösztöndíj nem illeti meg azt a tanulót, aki a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel vesz részt; az ő esetében a duális képzőhellyel kötött szerződés szerinti díjazás az irányadó.

Ha a szakképző intézmény hibás vagy elavult adatot rögzít, és emiatt a tanuló jogosulatlanul kap juttatást, a jogalap nélkül kifizetett összeget az intézménynek kell visszafizetnie. A technikumot befejező, de érettségivel még nem rendelkező tanuló letehet szakmai vizsgát; az eredményt öt munkanapon belül kihirdetik, az oklevelet pedig az érettségi bizonyítvány bemutatását követő öt munkanapon belül állítják ki.

A munkáltatóknak érdemes számolniuk azzal, hogy a technikus végzettséghez kötött munkakörbe csak az oklevél birtokában vehető fel a pályakezdő, a duális képzőhelyeknek pedig a tanulókat is tájékoztatniuk kell az ösztöndíj és a munkaszerződés viszonyáról.

Szeptembertől digitális bizonyítvány a szakképzésben, új szabályok a duális képzőhelyek nyilvántartásában

2025. április 25.

Jogforrás és hatály

Az egyes innovációs, felsőoktatási és szakképzési tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 84/2025. (IV. 22.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 47. számában, 2025. április 22-én hirdették ki. A rendelet 8. alcíme a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendeletet (Szkr.) módosítja. A 60. § (2) bekezdése szerint – egyebek mellett – a 43–47. §, az 50. § és az 56. §, valamint a 2., a 4. és az 5. melléklet 2025. szeptember 1-jén lép hatályba, vagyis a 2025/2026. tanév kezdetétől alkalmazandó. E jelentés ezeket, a bizonyítványok digitalizálását és a duális képzőhelyek nyilvántartását érintő módosításokat tekinti át; az azonnal hatályos elemeket külön jelentés tárgyalja.

A szabályozás lényege

A 43. § alapján az Szkr. 25. § (1) bekezdés 1. pontja szerint a szakképző intézmény által használt nyomtatvány a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkt.) 7. § 1c. pontja szerinti digitális bizonyítvány lesz. A 45. § szerint az osztályfőnök vezeti a naplót és a törzslapot, és a tanulmányi rendszerben állítja elő a bizonyítványt. A 46. §-sal beiktatott 36. § (2a) bekezdés értelmében az elektronikus iratként előállított bizonyítvány, oklevél- és szakmai bizonyítványnyomtatvány a biztonsági okmányok védelmének rendjéről szóló 86/1996. (VI. 14.) Korm. rendelet szerinti „B” okmányvédelmi és „Fokozott” okmányinformatikai védelmi kategóriába tartozó elektronikus biztonsági okmány, amelynek kiállításához csak az akkreditált szakképzési vizsgaközpont vezetője vagy megbízottja férhet hozzá. A 47. §-sal módosított 39. § szerint, ha az eredeti kiállító jogutód nélkül megszűnt, akadályoztatva van vagy nem lelhető fel, a javított okiratot, a másodlatot és az Europass-kiegészítőt a szakképzési államigazgatási szerv állítja ki. Az 50. § a 245. §-t két bekezdéssel egészíti ki: a honvédelem ágazatba sorolt szakmákat oktató duális képzőhely nyilvántartásba vételekor a nyilvántartást vezető szerv szakértőként a honvédelmi ágazat képzési rendszerének felügyeletére kijelölt egység által kijelölt személyt rendelhet ki; az egészségügy, a honvédelem, a rendészet és közszolgálat, valamint a sport ágazatába tartozó szakmák oktatására vonatkozó bejegyzésről, módosításról és törlésről a döntést hozó szerv nyolc napon belül elektronikusan értesíti a Kormány ágazatért felelős tagját.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A digitális bizonyítvány a szakképző intézményeket és a vizsgaközpontokat informatikai és szervezési felkészülésre kényszeríti, a munkáltatók számára viszont egyszerűbbé és biztonságosabbá válhat a végzettségek ellenőrzése a felvételi eljárásokban. A pótlási szabály a munkavállalókat védi, akik a kiállító intézmény megszűnése esetén is hozzájuthatnak okirataikhoz. A duális képzőhelyként működő, egészségügyi, honvédelmi, rendészeti vagy sportszakmákat oktató munkáltatók nyilvántartási adatai az ágazati minisztériumhoz is eljutnak. A tanulók és pályakezdők számára a digitális okirat gyorsabb hozzáférést és kisebb elvesztési kockázatot jelent, a szigorú hozzáférési szabályok pedig a hamisítás elleni védelmet erősítik.

Teendők és határidők

A szakképző intézményeknek és vizsgaközpontoknak 2025. szeptember 1-jéig fel kell készülniük a digitális bizonyítvány tanulmányi rendszerben történő előállítására. Az érintett ágazatokban duális képzőhelyként működni kívánó munkáltatóknak a nyilvántartásba vételi eljárásban az ágazati szakértő közreműködésével kell számolniuk.

Digitális lesz a szakképzési bizonyítvány szeptembertől

A 2025/2026. tanévtől a szakképző intézmények digitális bizonyítványt állítanak ki, és szigorúbb biztonsági szabályok vonatkoznak az elektronikus oklevelekre. Több ágazatban változik a duális képzőhelyek nyilvántartása is.

Az április 22-én kihirdetett kormányrendelet szerint szeptember 1-jétől a szakképzésben a bizonyítvány digitális formában, a tanulmányi rendszerben készül, amelyet az osztályfőnök állít elő. Az elektronikus bizonyítványok és oklevelek biztonsági okmányoknak minősülnek, kiállításukhoz csak a vizsgaközpont vezetője vagy megbízottja férhet hozzá. Az iskoláknak és vizsgaközpontoknak a nyári hónapokban kell felkészülniük az átállásra.

Ha a bizonyítványt kiállító iskola jogutód nélkül megszűnt, akadályoztatva van vagy nem érhető el, a másodlatot, a javított okiratot és az Europass-kiegészítőt az állami szakképzési szerv adja ki, így a munkavállalók ilyenkor sem maradnak a végzettségüket igazoló dokumentum nélkül.

Az egészségügyi, honvédelmi, rendészeti és sportszakmákat oktató duális képzőhelyek nyilvántartásba vételéről az ágazati miniszter is értesítést kap, a honvédelmi szakmáknál pedig ágazati szakértő is közreműködhet. A munkáltatók számára a digitális okiratok a jelentkezők végzettségének ellenőrzését is megkönnyíthetik a felvételi eljárás során.

Munkabalesetek 2024: 75 halálos eset – a munkáltatók kivizsgálási és bejelentési kötelezettségei

2025. április 30.

Jogforrás és hatály

A munkabalesetek alakulásáról szóló, a feldolgozott munkabaleseti jegyzőkönyvek alapján készült 2024. évi tájékoztatót a Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztálya 2025. március 5-i dátummal tette közzé; a tájékoztató a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 15. § b) pontján alapul. Az adatokra a munkahelyi balesetek áldozatainak április 28-i emléknapja kapcsán, valamint egy országgyűlési írásbeli kérdésre adott, 2025. április 29-én ismertetett államtitkári válaszban is hivatkoztak. A munkáltatói kötelezettségeket az Mvt. 54., 64. és 82. §-a, valamint a végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 6–9. §-a szabályozza; ezek a jelentésben a 2025. április 30-án hatályos szöveg szerint kerülnek bemutatásra, a statisztikai adatok pedig a minisztériumi tájékoztatóból származnak.

A szabályozás lényege

A tájékoztató szerint 2024-ben 20 240 munkabaleset történt, 2,0 százalékkal kevesebb, mint az előző évben, a halálos kimenetelű balesetek száma viszont 21,0 százalékkal 75-re nőtt; a súlyos kimenetelű balesetek száma összesen 161 volt. A legtöbb baleset a feldolgozóiparban (6923, ebből 14 halálos), a legtöbb halálos baleset az építőiparban (931 balesetből 22) következett be; a szállítás, raktározás ágban 2976 baleset, köztük 11 halálos történt. Az államtitkári válasz szerint a 2024-es halálos balesetek közül 28 a munkavállaló, 23 a munkáltató, 21 pedig mindkettőjük közös felelősségi körébe tartozott. Az Mvt. 64. § (1) bekezdése szerint a több mint három munkanapos munkaképtelenséggel járó munkabalesetet be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni; a (4) bekezdés szerint a munkáltató a kivizsgálást haladéktalanul elvégzi és munkabaleseti jegyzőkönyvben rögzíti, az (5) bekezdés szerint a súlyos munkabalesetről a munkavédelmi hatóságot azonnal értesíti. Az 5/1993. MüM rendelet 9. § (1) bekezdése alapján a jegyzőkönyvet a kivizsgálás befejezésekor, legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig meg kell küldeni a munkavédelmi hatóságnak. Az Mvt. 54. § (3) bekezdése szerint a kockázatértékelést a tevékenység megkezdése előtt, indokolt esetben, de legalább öt évente el kell végezni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az adatok szerint a kockázat különösen az építőipari, feldolgozóipari, szállítási-raktározási és mezőgazdasági munkáltatóknál magas. Az Mvt. 82. § (1)–(2) bekezdése alapján a munkavédelmi hatóság bírságot alkalmaz, ha a munkáltató mulasztása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti – így például a kockázatértékelés elmulasztása vagy a védőeszközök hiánya esetén –; az államtitkári válasz szerint a bírság felső határa 2024. március 1-jétől 100 millió forint. A balesetek a munkavállalók számára egészségkárosodással és jövedelemkieséssel, a munkáltatók számára kártérítési felelősséggel is járhatnak.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű felülvizsgálniuk kockázatértékelésüket és munkavédelmi oktatásukat, különösen a magas kockázatú ágazatokban. Súlyos baleset esetén azonnal értesíteniük kell a hatóságot, a jegyzőkönyvet pedig a tárgyhót követő hónap 8. napjáig kell megküldeniük. A munkavállalóknak a balesetet haladéktalanul jelezniük kell.

Tavaly 75-en haltak meg munkabalesetben – mit kell tennie a munkáltatónak

2024-ben kissé csökkent a munkabalesetek száma, a halálos esetek száma azonban egyötödével, 75-re nőtt. A legtöbb halálos baleset az építőiparban történt, a munkáltatóknak ezért különösen fontos a megelőzés.

A Nemzetgazdasági Minisztérium tájékoztatója szerint tavaly 20 240 munkabalesetet regisztráltak, 2 százalékkal kevesebbet az előző évinél. A halálos balesetek száma 21 százalékkal emelkedett; közülük 22 az építőiparban, 14 a feldolgozóiparban, 11 a szállítás és raktározás területén történt. Egy április végén ismertetett államtitkári válasz szerint a halálos esetek többségében a munkavállaló vagy a munkáltató felelőssége, illetve közös felelősségük is megállapítható volt.

A törvény szerint a három munkanapnál hosszabb munkaképtelenséggel járó balesetet a munkáltatónak haladéktalanul ki kell vizsgálnia és jegyzőkönyvben rögzítenie, a súlyos balesetről pedig azonnal értesítenie kell a munkavédelmi hatóságot. A jegyzőkönyvet legkésőbb a következő hónap 8. napjáig kell megküldeni.

A kockázatértékelést a tevékenység megkezdése előtt, majd indokolt esetben, de legalább ötévente el kell végezni. Ha a mulasztás súlyosan veszélyezteti a dolgozók életét vagy egészségét, a hatóság jelentős összegű munkavédelmi bírságot szabhat ki.

Kúria: a közös megegyezést választó munkavállaló utóbb nem vitathatja a tervezett felmondás indokait

2025. április 3.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.II.10.002/2025/4. számú, 2025. április 1-jén kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.179/2024/5. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 18.M.70.832/2023/18. számú, a keresetet elutasító ítéletét. Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. Az irányadó rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 28. §-a a megállapodás tévedés és megtévesztés miatti megtámadásáról, a 66. § (4) bekezdése a nyugdíjkorhatár előtti öt évben fennálló felmondási védelemről, valamint a 78. § (1) bekezdése. A Kúria a határozathoz elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A 2003 óta foglalkoztatott, 60. életévét betöltött mérnöknek a munkáltató 2023. szeptember 13-án közös megegyezést ajánlott, és átadta a magatartására alapított felmondás tervezetét is. Életkorára vonatkozó kérdésére azt a választ kapta, hogy a rá irányadó szabályokat jogász vizsgálta. Mintegy háromnegyed órás gondolkodási idő és telefonos egyeztetés után ellenajánlatot tett, így a munkaviszony egy hónappal később, 2024. január 31-én szűnt meg, a munkavállaló pedig négy és fél hónapig munkavégzés nélkül távolléti díjat kapott. Később tévedésre és megtévesztésre hivatkozva megtámadta a megállapodást, mert a tervezet szerint nem felelt meg az Mt. 66. § (4) bekezdésének. A Kúria szerint megtévesztés nem történt, mindkét fél ismerte a védett kort, és a gondolkodási idő elegendő volt. Az elvi tartalom szerint, ha a munkavállaló a felkínált közös megegyezés és felmondás közül az előbbit választja, utóbb – konkrét intézkedés hiányában – nincs mód a felmondás tervezett indokainak vizsgálatára.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely a munkaviszony megszüntetésekor a közös megegyezést a felmondás alternatívájaként ajánlja fel, különösen a nyugdíjkorhatár előtti öt évben lévő munkavállalók esetén, akiknek magatartási okú felmondása csak az azonnali hatályú felmondás súlyát elérő ok alapján lehetséges. Az ítélet megerősíti, hogy a választás elé állítás önmagában nem jogellenes, és a megállapodás érvényessége nem azon múlik, hogy a fel nem használt felmondás megállt volna-e. A munkáltatót ugyanakkor terheli, hogy tájékoztatása valós legyen, és a munkavállaló érdemben mérlegelhesen. A munkavállalók számára a döntés azt jelzi, hogy aki aláírja a közös megegyezést, a felmondás elleni jogvédelemről lemond, és a jogban való járatlanságára később nem hivatkozhat eredményesen.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a megbeszélésen tényszerű tájékoztatást adni, a munkavállalónak gondolkodási időt és tanácskérési lehetőséget biztosítani, az alkut és annak eredményét írásban rögzíteni, valamint a felmondás tervezetét már eleve az irányadó felmondási korlátozásoknak megfelelően elkészíteni. A munkavállalónak, ha bizonytalan, a jogi helyzet tisztázásáig érdemes elutasítania az aláírást, mert a felmondás jogszerűsége csak tényleges felmondás esetén vitatható, az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül. A közös megegyezés megtámadására az Mt. 28. § (7)–(8) bekezdése szerint a tévedés felismerésétől számított harminc napon, legfeljebb hat hónapon belül, írásban van lehetőség; az Mt. 287. § (3) bekezdése alapján a keresetet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül kell benyújtani.

Aki a közös megegyezést választja, később nem vitathatja a felmondást

A Kúria áprilisi ítélete szerint nem támadhatja meg sikerrel a közös megegyezést az a védett korú munkavállaló, aki a felkínált felmondás helyett alku után maga választotta a megállapodást.

Egy közel húsz éve ugyanott dolgozó, hatvanéves mérnöknek a munkáltató egy megbeszélésen két lehetőséget kínált: közös megegyezést vagy a magatartására alapított felmondást, amelynek tervezetét is átadta. A munkavállaló rövid gondolkodás és telefonos egyeztetés után ellenajánlatot tett, így egy hónappal később távozhattott, addig pedig munkavégzés nélkül kapta a fizetését.

Utóbb arra hivatkozott, hogy a tervezett felmondás jogellenes lett volna, mert nyugdíjkorhatár közelében csak súlyos kötelezettségszegés miatt bocsátható el valaki magatartási okból. A Kúria szerint ennek nincs jelentősége: ha a munkavállaló a közös megegyezést választja, a soha meg nem tett felmondás indokai nem vizsgálhatók, megtévesztés pedig nem történt.

A munkáltatóknak érdemes valós tájékoztatást adniuk és elegendő gondolkodási időt biztosítaniuk. A munkavállalóknak bizonytalanság esetén nem célszerű azonnal aláírniuk, hanem érdemes gondolkodási időt és jogi tanácsot kérniük: egy tényleges felmondást harminc napon belül bíróság előtt vitathatnak, az aláírt közös megegyezést viszont csak szűk körben, tévedés, megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés esetén lehet megtámadni.

Ítéltábla: jogszerű a felmondás, ha a munkavállaló nem él a biztosított pihenőidővel

2025. április 7.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.012/2025/6. számú, 2025. április 3-án kelt részítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.389/2022/44. számú részítéletét, amely a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránti keresetet elutasította. A részítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. A bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (1) bekezdését, 8. § (1) bekezdését, 52. § (1) bekezdés c)–e) pontját, 64. § (2) bekezdését és 97. §-át alkalmazta, valamint a munkáltató kollektív szerződésének a szolgálat korábbi befejezésére vonatkozó rendelkezéseit értelmezte. A pervesztes munkavállaló a másodfokú perköltséget viseli, a fellebbezési illetéket költségkedvezménye miatt az állam viseli.

A szabályozás lényege

A motorvonatvezető 2020. szeptember 24-én jelezte felettesének, hogy két szolgálata között tömegközlekedéssel nem érne haza időben, így nem lenne meg a 12 órás lakóhelyi pihenőideje. A munkáltató ezért szeptember 26-án a szolgálat vége előtt leváltotta, hogy elérje a 20:40-es vonatot; a munkavállaló azonban nem indult el, hanem jelentést írt a pihenőidő hiányáról, és másnap a szolgálatot nem vállalta. A munkáltató vizsgálatot folytatott, a munkavállalót betegsége miatt október 20-án hallgatta meg, majd november 9-én felmondott, bizalomvesztésre és korábbi hátrányos jogkövetkezményre is hivatkozva. Az ítéltábla szerint a munkáltató az Mt. 97. §-a szerinti munkaszervezési kötelezettségét teljesítette; a kollektív szerződés alapján a szolgálat korábbi befejezése nem minősült a beosztás módosításának, és a leváltás után a munkavállalót már nem terhelte rendelkezésre állás. Saját döntésével akadályozta meg pihenőideje igénybevételét, ezzel megszegte együttműködési, utasításkövetési és bizalmi kötelezettségét.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban a forgalmi, szolgálati beosztásban dolgozó munkavállalókat foglalkoztató munkáltatókat érinti, így a közlekedési, energetikai és más folyamatos szolgáltatást nyújtó vállalkozásokat, de elvei minden munkáltatónál irányadók. Az ítéltábla kiemelte, hogy a lakosság alapvető ellátását biztosító és veszélyes üzemi tevékenységet végző munkáltatónál az együttműködési kötelezettségnek fokozott jelentősége van. A munkáltatók számára az ítélet megerősíti, hogy a pihenőidő biztosítható szóbeli, operatív intézkedéssel is, ha a munkavállaló tudja, mi a célja, és a vizsgálat ésszerű ideje nem teszi kétségesse a bizalomvesztést. A munkavállalók számára azt jelzi, hogy a pihenőidőre való hivatkozás nem véd, ha a munkavállaló maga hiúsítja meg annak kiadását; ilyenkor a távollét igazolatlan, és arra munkabér sem jár.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a pihenőidővel kapcsolatos jelzésekre haladéktalanul intézkedni, a leváltás vagy a szolgálat lerövidítésének célját egyértelműen közölni, a hazajutás lehetőségeit és a költségterítés rendjét ismertetni, és mindezt lehetőség szerint dokumentálni. Kötelezettségszegés gyanúja esetén a munkavállaló meghallgatását érdemes mielőbb lefolytatni; az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint a munkaidő-beosztást legalább százhatvannyolc órával korábban írásban kell közölni. A munkavállalóknak a pihenőidő várható hiányát előre jelezniük kell, a munkáltató erre tett intézkedéseit pedig együttműködve végre kell hajtaniuk, és ha költségterítés szükséges, azt maguknak kell kezdeményezniük. A felmondás jogellenességével kapcsolatos keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül lehet benyújtani.

Ha a munkáltató gondoskodik a pihenőidőről, a munkavállalónak élnie kell vele

A Fővárosi Ítéltábla áprilisi ítélete szerint jogszerűen mondott fel a vasúti munkáltató annak a mozdonyvezetőnek, aki a pihenőidő érdekében korábban befejezett szolgálat után nem indult haza, majd másnap nem vállalta a munkát.

A mozdonyvezető előre jelezte, hogy két szolgálata között nem érne haza időben ahhoz, hogy kipihenje magát. A felettesei ezért a szolgálat vége előtt leváltották, és megmondták, melyik vonattal indulhat haza. Ő azonban maradt, jelentést írt a pihenőidő hiányáról, másnap pedig nem állt szolgálatba.

Az ítéltábla szerint a munkáltató mindent megtett: a szolgálat lerövidítése a kollektív szerződés alapján nem számított a beosztás módosításának, és a leváltás után a munkavállalónak már nem kellett rendelkezésre állnia. Aki maga hiúsítja meg a pihenőidő kiadását, megszegi az együttműködési kötelezettségét, ami a munkáltató bizalmát is megrendítheti. A kiesett napra munkabér sem jár.

A munkáltatóknak érdemes a pihenőidővel kapcsolatos intézkedéseik célját egyértelműen közölniük, a hazajutás lehetőségeit ismertetniük és mindezt dokumentálniuk. A munkavállalóknak a jelzés mellett a megoldásban is együtt kell működniük: ha a munkáltató gondoskodik a pihenésről, élniük kell vele, a felmerülő utazási költség megtérítését pedig maguknak kell kezdeményezniük.

Kúria: az írásbeli utasítás átvételének megtagadása nem akadályozza meg a közlést

2025. április 11.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.011/2025/7. számú, 2025. április 9-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.151/2024/7. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.171/2023/27. számú, a keresetet elutasító ítéletét. A munkavállalót felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezte; további felülvizsgálatnak nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése az együttműködési kötelezettségről, a 24. § (1) bekezdése az írásbeli jognyilatkozat közléséről és a 78. § (1) bekezdése. A Kúria a határozathoz elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A munkavállaló elutasította az új szoftver bevezetésével járó feladatokat. A munkáltató 2023. január 24-én írásbeli utasítást adott át neki; ő a dokumentumot magához vette, de az átvételt nem írta alá, ezért azt visszakérték. Január 27-én és 31-én újabb utasítások következtek a munkavégzés helyéről, munkaidő-beosztásáról és egy szoftverbemutatón való részvételről; ezek átvételét is megtagadta, amiről jegyzőkönyv készült. A bemutatón nem vett részt, a munkáltató február 8-án azonnali hatállyal felmondott. A Kúria szerint az írásbeli utasítás átadása és ennek aláírással történő elismerése a közlés részeként egységet képez. Az Mt. 24. § (1) bekezdése szerint a közlés akkor is hatályos, ha a címzett az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. A munkáltató maga választhatja meg a közlés módját, és nem köteles a munkavállaló kérésére postán vagy más úton ismét kézbesíteni. Az ismételt megtagadás az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütköző kötelezettségszegés volt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés valamennyi munkáltatót érinti, amely írásbeli utasításokat, munkaidő-beosztást vagy más jognyilatkozatot személyes átadással közöl, és az átvételt aláírással igazoltatja. Az ítélet megerősíti, hogy a munkavállaló az utasítással való egyet nem értését nem fejezheti ki az átvétel megtagadásával, és a közlés meghíúsítására nem hivatkozhat annak érdekében, hogy az utasítás tartalmát nem ismerte. A munkáltatók számára a jegyzőkönyvezés és a belső iratkezelési rend következetes alkalmazása elegendő bizonyítékot adhat. A munkavállalók számára fontos, hogy az átvétel aláírása nem jelenti az utasítás tartalmának elfogadását, a vitatott utasítás ellen más úton kell fellépniük. Az eljárásjogi tanulság, hogy a joggal való visszaélést a Kúria azért nem vizsgálta, mert a munkavállaló az Mt. 7. §-ára egyik eljárási szakaszban sem hivatkozott.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű az írásbeli utasítások átvételi záradékát úgy megfogalmazni, hogy abból egyértelmű legyen: az aláírás csak az átvételt igazolja. Megtagadás esetén tanúk jelenlétében jegyzőkönyvet érdemes felvenni, és egységesen alkalmazni a belső iratkezelési szabályokat. Az azonnali hatályú felmondás joga az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolható. A munkavállalóknak az átvételt akkor is igazolniuk kell, ha az utasítással nem értenek egyet; ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, az Mt. 54. § (2) bekezdése alapján megtagadhatják a teljesítést. A felmondás jogellenességével kapcsolatos keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül kell előterjeszteni.

Az utasítás átvételének megtagadása nem mentesít a teljesítés alól

A Kúria áprilisi ítélete szerint jogszerű volt az azonnali hatályú felmondás annak a munkavállalónak, aki ismételten megtagadta az írásbeli munkáltatói utasítások aláírással igazolt átvételét, majd azokat nem teljesítette.

A munkavállaló nem értett egyet egy új szoftver bevezetésével, ezért nem írta alá az erről szóló utasítás átvételét, és két további utasítást sem vett át. Így nem jelent meg a kijelölt bemutatón sem. Arra hivatkozott, hogy az utasítások tartalmát nem ismerte, és azokat postán kellett volna megküldeni.

A Kúria szerint az átadás és az aláírással igazolt átvétel együtt alkotja a közlést, és a törvény alapján a közlés akkor is hatályos, ha a címzett az átvételt megtagadja. A munkáltató maga választja meg a közlés módját, nem köteles más úton újra kézbesíteni. A munkavállaló ismételt elzárkózása az együttműködési kötelezettség súlyos megszegése volt.

Az átvétel aláírása nem jelent egyetértést az utasítás tartalmával. Aki vitatja az utasítást, aláírás után más jogi úton léphet fel ellene, és ha az utasítás jogszabályba ütközik, a teljesítést is megtagadhatja. A munkáltatóknak érdemes az átvételi záradékot egyértelműen megfogalmazniuk, a megtagadást pedig tanúk előtt jegyzőkönyvezniük.

Kúria: átszervezés a feladatok szétoztása is, ha a munkakör ténylegesen megszűnik

2025. április 24.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.II.10.009/2025/5. számú, 2025. április 22-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.043/2024/5/I. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Pécsi Törvényszék 2.M.70.046/2023/39. számú, a keresetet elutasító ítéletét. A munkavállalót 300 000 forint és 51 000 forint áfa felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezte; további felülvizsgálatnak nincs helye. A per tárgya a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei volt. Az alkalmazott rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (2) bekezdése és 66. § (1)–(2) bekezdése; a Kúria az MK 95. számú állásfoglalásra és korábbi eseti döntéseire is támaszkodott. A határozat kétpontos elvi tartalmat rögzít.

A szabályozás lényege

Egy alapítványi fenntartású egyetem rektora 2023. február 23-án, a megnövekedett energiaárakra és az inflációra hivatkozva, minden szervezeti egységre kiterjedő átszervezést és létszámcsökkentést rendelt el; az érintett térségben foglalkoztatott 369 munkavállaló közül 25 főt bocsátottak el, ami nem minősült csoportos létszámcsökkentésnek. Egy szervezeti egység vezetőjének munkaviszonyát március 3-án felmondással szüntették meg. Vezetői munkakörét megszüntették, feladatait két korábbi munkatárs vette át, új munkavállalót nem vettek fel. A munkavállaló szerint átszervezés nem történt, mert a szervezeti és működési rend nem változott, és feladatai egy kolléga munkaköri leírásával megegyeztek. A Kúria elvi tartalma szerint átszervezés alatt nemcsak a szervezeti felépítést érintő változtatást, hanem a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell. A létszámcsökkentésre hivatkozó felmondás akkor jogszerű, ha az indok valós, a munkavállaló számára világos, és abból okszerűen következik a megszüntetés szükségessége.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely költségcsökkentés vagy hatékonyságnövelés miatt munkaköröket szüntet meg, és a feladatokat a megmaradó létszám között osztja szét. Az ítélet megerősíti, hogy a feladatok megmaradása nem cáfolja a munkakör megszűnését, és a belső szabályzatban való átvezetés elmaradása önmagában nem teszi valótlanná a felmondás indokát. A munkáltatót terheli a felmondás indoka valóságának és okszerűségének bizonyítása, amelyhez a munkaköri leírások változása, a tanúvallomások és az új felvétel elmaradása megfelelő bizonyíték lehet. A munkavállalók számára a döntés azt jelzi, hogy a jogvita keretét a kereset szabja meg: a kiválasztás szempontjait vagy a felmondás aláírójának jogosultságát a perben időben és kifejezetten kell vitatni, utólag erre már nem lehet eredményesen hivatkozni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű az átszervezésről írásbeli döntést hozni, abban rögzíteni annak gazdasági indokait, a megszűnő munkaköröket és a feladatok új elosztását, a munkaköri leírásokat pedig ennek megfelelően módosítani. A felmondás indokolásából az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint világosan ki kell tűnnie, miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Létszámcsökkentésnél előzetesen meg kell vizsgálni a csoportos létszámcsökkentés szabályainak alkalmazhatóságát, a nyugdíjkorhatár előtt álló munkavállalóknál pedig az Mt. 66. § (5) bekezdése szerinti munkakör-felajánlási kötelezettséget. A munkavállalók a felmondás jogellenességével kapcsolatos keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a közléstől számított harminc napon belül nyújthatják be, és ebben valamennyi kifogásukat meg kell jelölniük.

Átszervezés akkor is van, ha csak a feladatokat osztják újra

A Kúria áprilisi ítélete szerint jogszerű a létszámcsökkentésre hivatkozó felmondás akkor is, ha a megszüntetett munkakör feladatait a megmaradó munkatársak között osztják szét, és a szervezeti szabályzat nem változik.

Egy egyetem az energiaárak és az infláció miatt átszervezést és létszámcsökkentést rendelt el. Egy szervezeti egység vezetőjének munkakörét megszüntették, feladatait két kollégája vette át, új munkavállalót nem vettek fel. Az elbocsátott vezető szerint valójában nem történt átszervezés, csak személycseré, hiszen a szervezeti szabályzat változatlan maradt, és feladatai egy kollégája munkaköri leírásában szinte szó szerint visszaköszöttek.

A Kúria szerint átszervezésnek minősül az is, ha a munkáltató a korábbi feladatelosztást változtatja meg; az, hogy a feladatok megmaradnak, nem cáfolja a munkakör megszűnését. A felmondás jogszerű, ha indoka valós, világos, és abból okszerűen következik a megszüntetés. A munkáltató ezt munkaköri leírásokkal és tanúkkal bizonyította.

A munkáltatóknak érdemes az átszervezést és a feladatok új elosztását írásban rögzíteniük. A munkavállalóknak a felmondást harminc napon belül, minden kifogásukat már a keresetben megjelölve kell bíróság előtt vitatniuk, mert a később felhozott érvekre a bíróság nem feltétlenül lesz tekintettel.

Kúria: munkahelyi sérülésért csak bizonyított munkaviszonnyal való összefüggés esetén jár kártérítés

2025. április 25.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.016/2025/4. számú, 2025. április 23-án kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Szegedi Ítélőtábla Mf.I.40.025/2024/4. számú ítéletét, amely helybenhagyta a Szolnoki Törvényszék 15.M.70.070/2022/27. számú, a keresetet elutasító ítéletét. A munkavállalót felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezte, a felülvizsgálati illeték az államot terheli; további felülvizsgálatnak nincs helye. A per tárgya kártérítés és sérelemdíj volt. A közalkalmazotti jogviszonyra a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 166. § (1) bekezdését kellett alkalmazni; a Kúria az 1/2018. (VI. 25.) KMK véleményre támaszkodott, és elvi tartalmat rögzített.

A szabályozás lényege

A konyhai kisegítő munkavállaló 50 százalékos egészségkárosodással, legfeljebb 10 kilogrammos emelési korlátozással állt munkába 2019 áprilisában. Állítása szerint 2019. december 24-én egy teli, 20 literes teáskanna megemelésekor gerinccsigolyái összeroppantak; jövedelempótló kártérítést, háztartási költségterítést és 4 millió forint sérelemdíjat követelt. A bíróságok szerint a munkaviszonnyal való összefüggés nem nyert bizonyítást. Derékpanaszai miatt már novemberben injekciós kezelést kapott és két hétig táppénzen volt, december 24. után is dolgozott, nyilatkozatai a sérülés időpontjáról ellentmondásosak voltak. Az esetet nem jelentette, baleseti jegyzőkönyv felvételét nem kérte, a tanúk csak tőle értesültek róla, a műszakban pedig munkatárs is dolgozott, akinek segítségét kérhette volna. A Kúria szerint a munkaviszony, a kár és az összefüggés bizonyítása a munkavállalót terheli; összefüggés hiányában az okozati összefüggés és az orvosszakértői vizsgálat szükségtelen. Az elvi tartalom szerint a fél bizonytalan nyilatkozatát a tőle tudomást szerző tanúk állítása nem pótolhatja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót és munkavállalót érint, különösen a fizikai munkakörökben és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásánál. A munkáltató kárfelelőssége objektív, a mentesülés szigorú feltételekhez kötött, de csak akkor merül fel, ha a munkavállaló előbb bizonyítja, hogy kára a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett. Az ítélet rámutat, hogy a korábbi betegség, a késedelmes vagy hiányzó baleseti bejelentés és az ellentmondó előadás a munkavállaló igényét meghiúsíthatja. A munkáltatók számára a döntés megerősíti a munkaköri alkalmassági korlátozások megtartásának és a segítség igénybevételét lehetővé tevő munkaszervezésnek a jelentőségét, mert ezek a tényállás tisztázásában döntőek lehetnek. A munkavállalók számára azt jelzi, hogy a munkahelyi esemény azonnali, igazolható dokumentálása nélkül a kártérítési per jelentős kockázattal jár.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak minden munkavégzés közben bekövetkezett sérülést haladéktalanul jelezniük kell a munkahelyi vezetőnek, kérniük kell a baleset kivizsgálását és jegyzőkönyvvezetést, és mielőbb orvosi ellátást kell igénybe venniük, megőrizve az orvosi dokumentációt. A per során következetes, egyértelmű nyilatkozatot kell tenniük a sérülés idejéről és módjáról. A munkáltatóknak a munkaköri alkalmassági véleményben előírt korlátozásokat a beosztásnál és a munkaszervezésnél be kell tartaniuk, a munkavállalók jelzéseit pedig rögzíteniük kell. A munkáltatót terhelő kártérítési igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el; az Mt. 167. § (2) bekezdése alapján a munkavállaló vétkes közrehatásával vagy kárenyhítési kötelezettségének elmulasztásával okozott kárrészt nem kell megtéríteni.

Munkahelyi sérülés: azonnali bejelentés nélkül nehéz kártérítést kapni

A Kúria áprilisi ítélete szerint nem kaphat kártérítést és sérelemdíjat az a munkavállaló, aki nem tudta bizonyítani, hogy súlyos gerincsérülése munkavégzés közben, egy teáskanna megemelésekor keletkezett.

Egy konyhai kisegítő azt állította, hogy egy 20 literes teáskanna megemelésekor csigolyái összeroppantak, és több millió forintos kártérítést követelt. Korábban azonban már kezelték derékfájdalommal, a vélt baleset után is dolgozott, az esetet nem jelentette, és maga is bizonytalan volt abban, mikor sérült meg.

A Kúria szerint a munkáltató felelőssége csak akkor merül fel, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy kára a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett. Ha ő maga sem tud egyértelmű nyilatkozatot tenni, ezt az sem pótolja, ha munkatársai tőle hallottak a balesetről. Ilyenkor orvosszakértő kirendelésére sincs szükség.

A munkavállalóknak minden munkahelyi sérülést azonnal jelezniük kell a vezetőjüknek, kérniük kell a baleseti jegyzőkönyv felvételét, és mielőbb orvoshoz kell fordulniuk. A munkáltatóknak érdemes következetesen betartaniuk az orvosi alkalmassági véleményben előírt korlátozásokat, és rögzíteniük a munkavállalói jelzéseket, mert ezek egy későbbi perben döntőek lehetnek.

Ítéletábra: az emelt összegű végkielégítésnél a munkaviszony megszűnésének napja irányadó

2025. április 29.

Jogforrás és hatály

A Pécsi Ítéletábra Mf.I.30.003/2025/4. számú, 2025. április 25-én kelt ítéletével helybenhagyta a Kaposvári Törvényszék 22.M.70.071/2024/7/II. számú ítéletét, amely a munkáltatót 1 191 000 forint végkielégítés és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítéletábra a munkáltatót perköltség és fellebbezési illeték megfizetésére kötelezte; az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 77. §-a, különösen a (2) bekezdése, a (4) bekezdés c) pontja és az (5) bekezdés a) pontja; a munkáltató az Mt. 65. § (4) bekezdésének analógiájára hivatkozott.

A szabályozás lényege

A 2002 óta foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató 2024. január 30-án közölt, átszervezésre alapított felmondással szüntette meg, és öthavi végkielégítést állapított meg. A munkavállaló a felmondási idő alatt, 2024. március 23-án töltötte be a 60. életévét, a munkaviszony április 29-én szűnt meg; ezért további háromhavi távolléti díjat kért. A munkáltató szerint a jogosultságot a felmondás közlésének napjára kell vizsgálni. Az ítéletábra szerint az Mt. 77. §-át egységesen kell értelmezni, de nyelvtani értelmezése egyértelmű: a (2) bekezdés az alapjogosultság feltételét, akárcsak az (5) bekezdés a) pontja a kizáró okot, a felmondás közléséhez köti, míg a (4) bekezdés az emelést ahhoz, hogy a munkaviszony a nyugdíjkorhatár előtti öt éven belül szűnjön meg. A jogalkotó tudatosan szabályozott eltérést. A Kúria Mfv.10.308/2017/9. számú döntése is a megszűnéskor esedékes juttatásnak tekintette az emelést, ezért az Mt. 65. § (4) bekezdése analógiaként nem alkalmazható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely felmondással vagy jogutód nélküli megszűnéssel szünteti meg az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közeledő munkavállalók munkaviszonyát. A végkielégítés emelése jelentős többletköltség: húszéves munkaviszony esetén az öthavi végkielégítés háromhavi távolléti díjjal nő, így a felmondási idő hossza közvetlenül befolyásolhatja a kifizetendő összeget. Az elsőfokú bíróság – az ítéletábra által helybenhagyott ítéletében – azt is rögzítette, hogy az igény nem a harmincnapos, hanem a hároméves elévülési határidőn belül érvényesíthető, mert a felmondás jogszerűsége nem volt vitás. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a felmondási idő alatt bekövetkező életkori feltétel is megalapozhatja a magasabb végkielégítést, amelyet akkor is érdemes követelni, ha a munkáltató a felmondásban alacsonyabb összeget állapított meg.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a felmondás közlésekor ki kell számítaniuk, hogy a munkaviszony a felmondási idő végén a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár előtti öt éven belül szűnik-e meg, és ha igen, az Mt. 77. § (4) bekezdése szerinti emelt összeget kell megállapítaniuk. A végkielégítést az Mt. 80. § (2) bekezdése alapján felmondás esetén legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként a megszűnéstől számított ötödik munkanapon kell kifizetni. A munkavállalóknak célszerű a munkáltatónál írásban kérniük az emelt összeg megfizetését, és elutasítás esetén fizetési meghagyással vagy keresettel érvényesíteni igényüket; az elsőfokú ítélet szerint erre az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül van lehetőség. A kollektív szerződés azonos vagy kedvezőbb rendelkezéseit is érdemes ellenőrizni.

A felmondási idő alatt betöltött életkor is növelheti a végkielégítést

A Pécsi Ítéltábla áprilisi ítélete szerint emelt összegű végkielégítés jár annak, aki a felmondási idő alatt kerül a nyugdíjkorhatár előtti öt évbe, mert a munkaviszony megszűnésének napja számít.

Egy munkavállalót több mint húsz év után átszervezés miatt bocsátottak el, és a munkáltató öthavi végkielégítést állapított meg számára. A felmondási idő alatt betöltötte a 60. életévét, így munkaviszonya már a nyugdíjkorhatárt megelőző öt éven belül szűnt meg. A munkáltató azonban nem fizette meg a további háromhavi távolléti díjat, mert szerinte a felmondás közlésének napja számít.

Az ítéltábla szerint a törvény szövege egyértelmű: az alapvégkielégítés feltételeit a felmondás közlésekor, az emelés feltételét viszont a munkaviszony megszűnésekor kell vizsgálni. Ha a jogalkotó mindkét feltételt a közléshez akarta volna kötni, ezt kifejezetten kimondta volna. A munkáltatónak ezért közel 1,2 millió forintot és késedelmi kamatot kell fizetnie.

A munkáltatóknak a felmondáskor a felmondási idő végére is ki kell számítaniuk a jogosultságot. A munkavállalók, akiknek a végkielégítését ennek figyelmen kívül hagyásával állapították meg, az elmaradt összeget a hároméves elévülési időn belül követelhetik.

Vállalkozásátruházás fizetéseképtelenségi eljárásban: mikor marad el a munkavállalói védelem

2025. április 7.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (harmadik tanács) 2025. április 3-án ítéletet hozott a C-431/23. sz., AE és társai kontra BA és társai ügyben a belga Tribunal du travail de Liège előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelméről szóló 2001/23/EK tanácsi irányelv 5. cikkének (1) bekezdését értelmezi. E rendelkezés szerint – ha a tagállam másként nem rendelkezik – a munkaviszonyból eredő jogok átszállását előíró 3. cikk és az átruházás miatti elbocsátást tiltó 4. cikk nem alkalmazandó, ha az átadó a vagyonának felszámolása céljából indult, hatósági felügyelet alatt zajló csőd- vagy fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll. Az értelmezés a magyar bíróságokra is irányadó.

A szabályozás lényege

Egy belga kiskereskedelmi társaság reorganizációs eljárásában a megbízottak elfogadták az anyavállalat ajánlatát 36 üzletre és 439 alkalmazottból 183-ra, a bíróság azonban a jóváhagyást megtagadta. Ugyanazon a napon megállapították a társaság fizetéseképtelenségét, a felszámoló pedig másnap az eszközök egy részét átruházták az újonnan alapított társaságra, amely 183 munkavállalót újra alkalmazott. A Bíróság az ítélet 36. pontjában rögzítette, hogy az 5. cikk (1) bekezdését megszorítóan kell értelmezni, és a 40. pont szerint három együttes feltétel szükséges: csőd- vagy egyenértékű eljárás, a vagyon felszámolását célzó eljárás és az illetékes hatóság felügyelete. A 41–44. pont szerint a fizetéseképtelenség előtt előkészített, de azt követően végrehajtott átruházás e kivétel alá eshet, a pusztán reorganizációs eljárás azonban nem. A 49. pont szerint azt is igazolni kell, hogy az eljárás ténylegesen a hitelezők lehető legjobb kielégítését szolgálja, a 62. pont pedig a nemzeti bíróságra bízta annak vizsgálatát, hogy nem került-e sor visszaélésre a munkavállalói jogok kijátszása érdekében.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet azokat a munkáltatókat és befektetőket érinti, amelyek fizetéseképtelenséggel fenyegetett vállalkozást vagy annak működő egységét kívánják átvenni, valamint az ilyen eljárásokban eljáró felszámolókat és tanácsadókat. Ha a kivétel feltételei teljesülnek, az átvevő nem köteles valamennyi munkaviszonyt átvenni, és az átadó tartozásai sem szállnak át rá; ha viszont nem teljesülnek, az átvevő a teljes személyi állománnyal és a munkaviszonyokból eredő kötelezettségekkel számolhat. A munkavállalók számára a döntés azt jelenti, hogy az előre megtervezett, rögtön a fizetéseképtelenség után végrehajtott átvételnél is vizsgálni kell, ténylegesen felszámolás folyik-e, és nem a munkavállalói jogok elkerülése a cél.

Teendők és határidők

Az átvételt tervező vállalkozásoknak célszerű dokumentálniuk, hogy az ügylet a fizetéseképtelenségi eljárás keretében, a hatóság vagy a bíróság felügyelete alatt és a hitelezők kielégítését szolgálva jön létre, és hogy az átvételi ajánlatokat a piacon is keresték. A reorganizációs vagy egyezségi szakaszban előkészített átvételnél külön meg kell vizsgálni, hogy a két eljárás egy ügyletnek tekinthető-e. A munkavállalóknak és képviselőiknek ilyen átvétel esetén érdemes kérniük az eljárás jellegéről szóló tájékoztatást, és a nemzeti jog szerinti határidőn belül érvényesíteniük igényeiket. Az ítélet új határidőt nem állapít meg.

Csődben átvett cég: nem mindig szállnak át a munkaviszonyok

Az uniós bíróság szerint a fizetéseképtelenség előtt előkészített, de utána végrehajtott vállalkozásátvételnél is elmaradhat a munkavállalók átszállása, ha valódi, bírósági felügyelet alatt zajló felszámolás folyik a hitelezők érdekében.

Egy belga áruházlánc fizetéseképtelenségi eljárásában a cégcsoport új társasága 36 üzletet és 183 dolgozót vett át, a többi munkavállalót elbocsátották. Az Európai Unió Bírósága április 3-i ítélete szerint ilyenkor kivételesen nem kell alkalmazni azt a szabályt, hogy a munkaviszonyok az átvevőre szállnak, de csak három feltétel együttes teljesülése esetén.

Valódi csőd- vagy felszámolási eljárásnak kell folynia, annak a hitelezők lehető legjobb kielégítését kell szolgálnia, és az eljárásnak bírósági vagy hatósági felügyelet alatt kell zajlania. A pusztán reorganizációs eljárás ehhez nem elég, és a bíróságnak azt is vizsgálnia kell, hogy nem a munkavállalói jogok kijátszása volt-e a cél.

A fizetéseképtelen cégek átvételét tervező vállalkozásoknak érdemes az eljárás jellegét és a felügyeletet gondosan dokumentálniuk. A munkavállalók pedig kérdezzenek rá, milyen eljárásban történik az átvétel, mert ettől függ, megmarad-e a munkaviszonyuk és a korábbi feltételeik.

Munkáltató-váltás felszámolásban: a hazai szabályok az uniós ítélet fényében

2025. április 8.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága 2025. április 3-án a C-431/23. sz. ügyben a 2001/23/EK irányelv 5. cikkének (1) bekezdését értelmezte, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalói jogok átszállására és az átruházás miatti elbocsátás tilalmára vonatkozó szabályok ne érvényesüljenek, ha az átadó a vagyon felszámolását célzó, hatósági felügyelet alatt zajló fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll. A hazai jogban az irányelvet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 36–40. §-a ülteti át. Az Mt. 36. § (1) bekezdése szerint gazdasági egység jogügyleten alapuló átvétele esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átvevőre szállnak, a (2) bekezdés pedig felsorolja a felszámolási eljárásban nem alkalmazandó rendelkezéseket.

A szabályozás lényege

Az Mt. 36. § (2) bekezdése szerint felszámolási eljárásban nem alkalmazható többek között az (1) bekezdés szerinti átszállás, a 37. § szerinti tájékoztatás az átvevő részére, a 38. § (1) bekezdése szerinti munkavállalói tájékoztatás, a 39. § szerinti egyetemleges felelősség, a 40. § szerinti munkavállalói felmondás, valamint a 66. § (3) bekezdésében, a 228. § (5) bekezdésében, a 229. § (4) bekezdésében és a 282. §-ban foglaltak. A (3) bekezdés ezt kiterjeszti a pénzügyi közvetítőrendszer szereplőinél alkalmazott egyes vagyonértékesítési eljárásokra is. Az uniós ítélet 36. és 40. pontja szerint a kivétel megszorítóan értelmezendő, és csak akkor érvényesül, ha az eljárás a vagyon felszámolását célozza, a hitelezők kielégítését ténylegesen szolgálja és hatósági felügyelet alatt zajlik; a 41. pont szerint a felszámolás előtt előkészített, de azt követően végrehajtott átvétel is ide tartozhat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az értelmezés a fizetéseképtelen vállalkozásokat, a felszámolókat, valamint azokat a munkáltatókat érinti, amelyek felszámolás alatt álló társaságtól működő üzletágot, telephelyet vagy termelőegységet vásárolnak. Felszámolási eljárásban az Mt. 36. § (2) bekezdése alapján az átvevő nem köteles a munkaviszonyokat átvenni, és nem felel egyetemlegesen az átadó korábbi bértartozásaiért. Ha azonban az átvétel nem a felszámolási eljárás keretében, hanem azt megelőzően, csődeljárásban vagy szerződéses úton történik, az Mt. 36. § (1) bekezdése és a 39. § szerinti egyetemleges felelősség főszabály szerint érvényesül. A munkavállalóknak ilyenkor a 39. § szerint az átszállást követő egy éven belül kell érvényesíteniük az átszállás előtt esedékessé vált követeléseiket mind az átadóval, mind az átvevővel szemben.

Teendők és határidők

Az átvevőknek célszerű előre tisztázniuk, hogy az átvétel felszámolási eljárás keretében történik-e, mert ettől függ, hogy alkalmazni kell-e az Mt. 37–40. §-át. Ha nem, az átvevőnek az Mt. 38. § (1) bekezdése szerint az átszállás napján írásban kell tájékoztatnia a munkavállalókat a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, és üzemi tanács hiányában a (2) bekezdés szerint legalább 15 nappal korábban is tájékoztatást kell adni. A munkavállaló a 40. § (3) bekezdése szerint a változást követő harminc napon belül mondhat fel, ha munkafeltételei lényegesen és hátrányosan változnak. A felszámolás előtt előkészített ügyleteknél érdemes figyelembe venni, hogy az uniós mérce szerint a visszaélésszerű konstrukció nem élvez kivételt.

Felszámolásból vett üzletág: mikor kell átvenni a dolgozókat

A magyar munka törvénykönyve szerint felszámolásban az átvevőre nem szállnak át a munkaviszonyok. Az uniós bíróság áprilisi ítélete szerint ez a kivétel csak valódi, felügyelt felszámolásnál érvényesül.

Ha egy cég működő üzletágát más vállalkozás veszi át, a dolgozók munkaviszonya főszabály szerint változatlan feltételekkel folytatódik az új munkáltatónál, és a két cég egy évig együtt felel a korábbi bértartozásokért. Felszámolási eljárásban ezek a szabályok nem érvényesülnek: az átvevő maga dönti el, kit foglalkoztat tovább.

Az Európai Unió Bírósága április 3-i ítéletében hangsúlyozta, hogy ez a kivétel szűken értelmezendő. Csak akkor alkalmazható, ha az eljárás a vagyon felszámolását és a hitelezők kielégítését szolgálja, és bírósági vagy hatósági felügyelet alatt zajlik. A visszaélésszerű, a dolgozói jogok megkerülésére kitalált konstrukciókra nem vonatkozik.

Az átvevő cégeknek érdemes előre tisztázniuk, pontosan milyen eljárásban vásárolnak. Ha nem felszámolásról van szó, a dolgozókat írásban tájékoztatni kell. A munkavállaló harminc napon belül felmondhat, ha a feltételei lényegesen romlanak, a korábbi tartozásokat pedig egy éven belül érvényesítheti.

Csökkentett munkaidő gyermekgondozás miatt: a baleseti nyugdíj alapja a tényleges bér

2025. április 14.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (hatodik tanács) 2025. április 10-én ítéletet hozott a C-584/23. sz., Asepeyo és KT kontra INSS és társai ügyben a Juzgado de lo Social no 3 de Barcelona előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló 79/7/EGK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdését értelmezi, amely tiltja a nemen alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, többek között az ellátások kiszámítása tekintetében. A Bíróság a 25–26. pontban rögzítette, hogy a munkahelyi baleset miatti tartós munkaképtelenség esetén járó nyugellátás a 79/7/EGK irányelv hatálya alá tartozik, a 2006/54/EK irányelv pedig nem alkalmazandó.

A szabályozás lényege

Az alapügyben egy pénztárosként dolgozó nő 2008-tól tizenkét év alatti gyermeke gondozása miatt csökkentett munkaidőben, arányosan csökkentett bérért dolgozott, és 2019-ben munkahelyi balesetet szenvedett. Tartós munkaképtelenségi nyugdíját a baleset idején ténylegesen kapott, csökkentett bére alapján, évi 8341,44 euróban állapították meg, ő pedig a teljes munkaidőnek megfelelő bér figyelembevételét kérte, arra hivatkozva, hogy a munkaidő-csökkentést igénybe vevők több mint 90 százaléka nő. A Bíróság a 31. pontban kimondta, hogy a tagállam főszabály szerint a baleset idején ténylegesen kapott bérhez kötheti a nyugdíj számítását. A 40–42. pont szerint a hátrány minden csökkentett munkaidőben dolgozót érint, nem csak a gyermekgondozókat, és csak a csökkentés harmadik évétől jelentkezik, mert a spanyol jog az első két évben a teljes munkaidős járulékot veszi figyelembe. A 43. pont szerint a gyermeknevelés miatti időszakok utáni jogosultságok szabályozása a tagállamok hatáskörébe tartozik, a 44–46. pont szerint pedig a bemutatott általános statisztika nem igazolta a különös hátrányt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet közvetlenül a spanyol baleseti ellátási rendszerre vonatkozik, de az általa alkalmazott mérce valamennyi tagállam társadalombiztosítási szabályaira irányadó. A munkavállalók, különösen a gyermekük gondozása miatt részmunkaidőben dolgozó nők számára azt jelenti, hogy a csökkentett munkaidő alatt bekövetkező munkabaleset esetén az ellátás alacsonyabb, csökkentett bérhez igazodhat, és ez önmagában nem minősül tiltott hátrányos megkülönböztetésnek. A Bíróság a 34–36. pontban megerősítette, hogy közvetett hátrány akkor állapítható meg, ha a szabály által ténylegesen érintettek körében a nők aránya jelentősen magasabb, és ezt megbízható, a vizsgált szabályra vonatkozó statisztikával kell igazolni. A munkáltatókat az ítélet közvetlenül nem terheli új kötelezettséggel, a munkaidő-csökkentés anyagi következményei azonban a munkavállalói döntéseket befolyásolhatják.

Teendők és határidők

A részmunkaidőt engedélyező munkáltatóknak célszerű a munkavállalókat tájékoztatniuk arról, hogy a csökkentett bér a bérhez kötött társadalombiztosítási ellátások összegét is befolyásolhatja, és hogy annak szabályait az adott tagállam joga határozza meg. A munkavállalóknak a munkaidő-csökkentés előtt érdemes megismerniük, hogy saját biztosítási rendszerük milyen időszakra és milyen mértékben ismeri el a teljes munkaidőnek megfelelő járulékalapot. Aki nemen alapuló közvetett megkülönböztetésre kíván hivatkozni, annak a 47. pont szerint olyan adatokat kell bemutatnia, amelyek a vizsgált számítási szabály által ténylegesen hátrányosan érintettek nemek szerinti megoszlását mutatják. Az ítélet új határidőt nem állapít meg.

Részmunkaidő alatti munkabaleset: a ténylegesen kapott bér számít

Az uniós bíróság szerint nem jogellenes, ha a gyermeke miatt csökkentett munkaidőben dolgozó munkavállaló baleseti rokkantsági nyugdíját a csökkentett bére alapján számítják ki, és nem a teljes munkaidőnek megfelelő bér alapján.

Egy spanyol pénztáros évekig dolgozott csökkentett munkaidőben a gyermeke gondozása miatt, majd munkahelyi balesetet szenvedett. Tartós munkaképtelenségi nyugdíját a csökkentett bére alapján állapították meg. Ő azt kérte, hogy a teljes munkaidős bért vegyék alapul, mert a munkaidő-csökkentést túlnyomórészt nők veszik igénybe.

Az Európai Unió Bírósága április 10-i ítélete szerint a tagállam a baleset idején ténylegesen kapott bérhez kötheti a nyugdíját. A szabály minden csökkentett munkaidőben dolgozót érint, a bemutatott általános statisztika pedig nem igazolta, hogy a ténylegesen hátrányt szenvedők többsége nő. Az uniós jog nem kötelezi az államokat, hogy a gyermeknevelés idejére többletjogokat adjanak.

A gyermekük miatt részmunkaidőt vállaló dolgozóknak érdemes előre utánanézniük, hogyan hat a kisebb bér a társadalombiztosítási ellátásaikra. A munkáltatók pedig a részmunkaidő engedélyezésekor tájékoztathatják őket erről a következményről. Aki mégis hátrányos megkülönböztetésre hivatkozna, annak a ténylegesen érintettekre vonatkozó, megbízható adatokkal kell ezt alátámasztania.

Németország: heti munkaidőkeret, elektronikus nyilvántartás és 15 eurós minimálbér a koalíciós tervekben

2025. április 11.

Jogforrás és hatály

A CDU, a CSU és az SPD 2025. április 9-én megállapodott a „Verantwortung für Deutschland” című koalíciós szerződésről, amely a 21. törvényhozási ciklus kormányprogramjának alapja. A szerződés nem jogszabály: a benne foglalt munkajogi célok csak a későbbi törvényalkotással válhatnak kötelezővé, ezért a hatálybalépési időpontok még nem ismertek. A munkaügyi fejezet a munkaidőről szóló német törvény (Arbeitszeitgesetz), a minimálbér-szabályozás, a szövetségi tarifahűségi törvény, az üzemi alkotmányjog és a határozott idejű foglalkoztatás módosítását irányozza elő. A munkaidőre vonatkozó javaslat a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvre hivatkozik, amelynek kereteit a német szabályozás a jövőben sem lépheti túl.

A szabályozás lényege

A szerződés 558–559. sora szerint a koalíció lehetővé tenné a napi helyett heti maximális munkaidő alkalmazását, az 561–563. sor szerint pedig az elektronikus munkaidő-nyilvántartás kötelezettségét bürokráciamentesen, a kis- és középvállalkozásoknak átmeneti szabályokkal rendezné, a bizalmi munkaidőt nyilvántartás nélkül is lehetővé téve. Az 550–551. sor szerint a minimálbér-bizottság döntéseiben a teljes munkaidőben dolgozók bruttó mediánbérének 60 százalékát is figyelembe venné, így 2026-ban 15 eurós minimálbér érhető el. Az 569–570. sor a teljes munkaidőt meghaladó többletmunkáért fizetett pótlékokat, az 575–576. sor a részmunkaidő bővítéséért adott munkáltatói prémiumot adókedvezménnyel ösztönözné. A 613–614. sor szerint a nyugdíjkorhatár után dolgozók havi 2000 euróig adómentesen kereshetnének, a 615–616. sor pedig megszüntetné a korábbi foglalkoztatás miatti tilalmat a határozott idejű továbbfoglalkoztatásnál. Az 554–555. sor szerint a tarifahűségi törvény az 50 000 eurót elérő szövetségi beszerzésekre vonatkozna, az 579–580. sor online üzemi tanácsi üléseket, a 339–340. sor az írásbeli alakításág csökkentését irányozza elő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A tervek elsősorban a Németországban működő munkáltatókat és ott dolgozó munkavállalókat érintik, köztük a magyar anyavállalatok német leányvállalatait, valamint a Németországba munkavállalókat kiküldő magyar vállalkozásokat, amelyekre a minimálbér a kiküldetés idejére is kötelező. A heti munkaidőkeret rugalmasabb beosztást tenne lehetővé, a 2003/88/EK irányelv 3. cikke szerinti napi tizenegy óra pihenőidő és a 6. cikk szerinti átlagosan heti 48 órás felső határ azonban továbbra is érvényes. Az elektronikus nyilvántartás kötelezővé tétele informatikai beruházást igényelhet, a minimálbér várható emelése pedig a béralsó határon foglalkoztatók bérköltségét növelheti. A szövetségi közbeszerzéseken induló vállalkozásoknak a tarifahűségi szabályokkal is számolniuk kell.

Teendők és határidők

Mivel a koalíciós szerződés csak politikai megállapodás, a munkáltatóknak jelenleg nincs kötelező teendőjük, a hatályos német szabályokat változatlanul alkalmazni kell. A Németországban foglalkoztató vagy oda munkavállalót kiküldő vállalkozásoknak célszerű áttekinteniük munkaidő-nyilvántartási rendszerüket, és felkészülniük az elektronikus nyilvántartásra, valamint a minimálbér 2026-ra várható emelésének bérköltségre gyakorolt hatására. A munkavállalóknak érdemes figyelemmel kísérniük a törvényjavaslatokat, különösen a munkaidő-beosztás és a többletmunka adózása tekintetében. A tényleges határidőket az elfogadandó törvények határozzák meg; a minimálbér összegéről a minimálbér-bizottság következő határozata dönt.

Heti munkaidőkeret és 15 eurós minimálbér: ezt tervezi az új német kormány

A német koalíciós pártok április 9-én elfogadott megállapodása rugalmasabb munkaidőt, kötelező elektronikus nyilvántartást és 2026-ra 15 eurós minimálbért célzó. A tervek egyelőre nem kötelezőek, a törvényeket csak ezután kell elfogadni.

A CDU, a CSU és az SPD koalíciós szerződése szerint Németországban a napi helyett heti munkaidőkorlát is alkalmazható lenne, így egyes napokon hosszabb, máskor rövidebb munkanap is beosztható. A munkaidőt kötelezően elektronikusan kellene nyilvántartani, a kisebb cégeknek átmeneti idővel, a bizalmi munkaidő megtartásával.

A pártok szerint a minimálbér 2026-ban elérheti az óránkénti 15 eurót, a többletmunkáért járó pótlékok adómentessé válnának, a nyugdíjkorhatár után dolgozók pedig havi 2000 euróig adómentesen kereshetnének. A szövetségi közbeszerzésekben 50 ezer eurótól tarifahűség szabályok jönnének, az üzemi tanácsok pedig online is ülésezhetnének, és a munkajogi írásbeliségi követelmények is csökkennének.

Mindez még csak terv: a törvényeket ezután kell elfogadni. A németországi leányvállalattal rendelkező vagy oda dolgozókat kiküldő magyar cégeknek érdemes már most felmérniük munkaidőnyilvántartásukat és a bérköltség várható növekedését, az uniós munkaidő-korlátok – a napi tizenegy óra pihenőidő és az átlagosan heti 48 órás felső határ – pedig továbbra is érvényesek.

Unió „stop-the-clock” irányelv: később indul a fenntarthatósági beszámolás és a felelős ellátási lánc

2025. április 17.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Hivatalos Lapjában 2025. április 16-án kihirdették az (EU) 2022/2464 és az (EU) 2024/1760 irányelvnek az egyes fenntarthatósággal kapcsolatos vállalati beszámolási és átvilágítási követelmények alkalmazásának kezdőnapjai tekintetében történő módosításáról szóló, 2025. április 14-i (EU) 2025/794 európai parlamenti és tanácsi irányelvet. A 4. cikk szerint az irányelv a kihirdetését követő napon, 2025. április 17-én hatályba lépett. A 3. cikk (1) bekezdése alapján a tagállamoknak 2025. december 31-ig kell hatályba léptetniük az átültető rendelkezéseket. Az irányelv a fenntarthatósági beszámolásról szóló (EU) 2022/2464 irányelv 5. cikkének (2) bekezdését és a vállalati fenntarthatósági átvilágításról szóló (EU) 2024/1760 irányelv 37. cikkének (1) bekezdését módosítja.

A szabályozás lényege

Az 1. cikk szerint a fenntarthatósági beszámolási kötelezettség a második hullámba tartozó nagyvállalkozásoknál a 2025. január 1-je helyett a 2027. január 1-jén vagy azt követően kezdődő pénzügyi évekre, a tőzsdén jegyzett kis- és középvállalkozásoknál a 2028. január 1-jén vagy azt követően kezdődő pénzügyi évekre vonatkozik; a (3) preambulumbekkezdés szerint ez két év halasztás. A 2. cikk szerint a 2024/1760 irányelv átültetési határideje 2027. július 26-ra módosul. A tagállamok a szabályokat 2028. július 26-tól alkalmazzák az átlagosan több mint 3000 munkavállalót foglalkoztató és 900 millió eurót meghaladó nettó világpiaci árbevételű uniós vállalatokra, valamint az Unióban ilyen árbevételt elérő harmadik országbeli vállalatokra, 2029. július 26-tól pedig a többi érintett vállalatra. A 2024/1760 irányelv 2. cikke szerint utóbbiak az átlagosan több mint 1000 munkavállalót foglalkoztató és 450 millió eurót meghaladó árbevételű vállalatok. Az átvilágítás tárgya a melléklet I. része szerint többek között az igazságos munkafeltételekhez és méltányos bérhez való jog, a gyermekmunka és a kényszermunka tilalma, valamint az egyesülési és kollektív tárgyalási jog.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A halasztás közvetlenül a nagy foglalkoztatókat érinti, de közvetve a beszállítói láncukba tartozó kis- és középvállalkozásokat is, amelyekről a megrendelők munkaügyi adatokat és megfelelési nyilatkozatokat kérhetnek. A 2025-ös és 2026-os pénzügyi évre vonatkozó beszámolók elmaradása az érintett vállalatoknál csökkenti a rövid távú adminisztratív költségeket. A munkavállalók számára a halasztás azt jelenti, hogy az ellátási láncban bekövetkező munkajogi jogsértések miatti, a 2024/1760 irányelv 14. cikke szerinti panasztételi lehetőség – amelyet a szakszervezetek és más munkavállalói képviselők is igénybe vehetnek – később válik kötelezővé. A 13. cikk szerinti konzultáció a munkavállalókkal és képviselőikkel szintén csak az alkalmazás kezdetétől kötelező.

Teendők és határidők

A második hullámba tartozó nagyvállalkozásoknak érdemes ellenőrizniük, hogy a halasztás után melyik pénzügyi évtől terheli őket beszámolási kötelezettség, és a hazai átültetés tartalmát figyelemmel kísérniük, mivel azt a tagállamoknak 2025. december 31-ig kell elvégezniük. Az átvilágítási kötelezettség alá eső vállalatoknak a 2028. vagy 2029. július 26-i kezdő időpontig van idejük kialakítani a munkavállalói jogokra is kiterjedő kockázatfelmérést, a panasztételi és bejelentési mechanizmust és a munkavállalói képviselőkkel folytatott konzultáció rendjét. A beszállítóknak célszerű már most rendezniük munkaidő-, bér- és munkavédelmi nyilvántartásaikat, a munkavállalói képviselőknek pedig felkészülniük a konzultációs és panasztételi jogok gyakorlására.

Két évvel később kell beszámolni a fenntarthatóságról

Április 17-én hatályba lépett az uniós irányelv, amely elhalasztja a nagyvállalatok fenntarthatósági beszámolását, és később indítja a munkavállalói jogokra is kiterjedő, kötelező ellátásilánc-átvilágítást az Unióban.

Az Európai Unió úgynevezett „stop-the-clock” irányelve szerint a következő hullámba tartozó nagyvállalkozások csak a 2027-től kezdődő üzleti évekről kötelesek fenntarthatósági jelentést készíteni, a tőzsdén jegyzett kis- és középvállalkozások pedig 2028-tól. A tagállamoknak az év végéig kell átültetniük a halasztást, így a 2025-ös és 2026-os évről szóló jelentések ezeknél a cégeknél elmaradnak.

Egy évvel később, 2028. július 26-tól indul a felelős ellátási láncról szóló szabályok alkalmazása is, először a 3000 főnél többet foglalkoztató, 900 millió eurónál nagyobb árbevételű cégeknél, a többiekénél 2029-től. Az átvilágítás kiterjed a méltányos bérre, a gyermek- és kényszermunka tilalmára és a szakszervezeti jogokra is, a dolgozók és szakszervezeteik pedig panaszt tehetnek a vállalatnál.

A halasztás haladékos, de a nagyvállalatok beszállítóinak érdemes már most rendbe tenniük munkaügyi nyilvántartásaikat, mert a nagy megrendelők a saját kötelezettségeik teljesítéséhez ezeket az adatokat is kérni fogják.

ILO-jelentés: mesterséges intelligencia és digitalizáció a munkavédelemben

2025. április 25.

Jogforrás és hatály

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 2025. április 23-án közzétette a „Revolutionizing health and safety: The role of AI and digitalization at work” című globális jelentését, amely a munkahelyi biztonság és egészség április 28-i világnapjának 2025-ös témáját dolgozza fel. A jelentés nem jogszabály és nem ILO-egyezmény, hanem a tagállamoknak, munkáltatóknak és munkavállalóknak szóló szakpolitikai elemzés, amely a meglévő ILO-munkavédelmi normákat továbbra is alapvetőnek tekinti. Az uniós jogban a munkáltatók új technológiákkal kapcsolatos kötelezettségeit a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedésekről szóló 89/391/EGK tanácsi irányelv rögzíti, amelynek követelményeit a magyar munkavédelmi szabályok is átültetik.

A szabályozás lényege

A jelentés öt területet vizsgál: az automatizálást és a fejlett robotikát, köztük a kollaboratív robotokat és az exoskeletonokat, az intelligens egyéni védőeszközöket és viselhető szenzorokat, a kiterjesztett és virtuális valóságon alapuló képzést, az algoritmikus munkairányítást, valamint a táv- és platformmunkát. Megállapítása szerint e technológiák csökkenthetik a fizikai terhelést és a veszélyes expozíciót, ugyanakkor új kockázatokat hordoznak: a munka intenzitásának növekedését, a technostresszt, az elszigetelődést, a folyamatos megfigyelést, az egészségügyi adatok feletti kontroll elvesztését és a kibertámadások miatti biztonsági kockázatokat. A jelentés szerint a technológia nem helyettesítheti az emberi megítélést a munkavédelemben, a munkavállalókat és képviselőiket a bevezetés minden szakaszába be kell vonni, és ajánlja a lekapcsolódáshoz való jog megteremtését is. A 89/391/EGK irányelv 6. cikk (2) bekezdés e) pontja a műszaki fejlődéshez igazítást, a 6. cikk (3) bekezdés c) pontja és a 11. cikk a munkavállalókkal folytatott konzultációt írja elő az új technológiák bevezetéséről, a 12. cikk pedig oktatást ír elő új technológia bevezetésekor.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A jelentés megállapításai elsősorban azokat a munkáltatókat érintik, amelyek robotokat, mesterséges intelligencián alapuló teljesítménymérést, viselhető szenzorokat vagy algoritmikus beosztási rendszereket vezetnek be, így a feldolgozóipari, logisztikai, kereskedelmi és szolgáltató vállalkozásokat, valamint a távmunkát és platformmunkát alkalmazókat. A jelentés szerint az Egyesült Államok legnagyobb magánmunkáltatóinak 80 százaléka követi algoritmikus rendszerekkel az egyéni teljesítményt, és az online platformmunkát végzők száma 154 és 435 millió közé tehető. A munkavállalók számára a digitális eszközök kevesebb fizikai megterhelést, de több pszichoszociális kockázatot és adatkezelési kérdést jelenthetnek. A munkáltatóknál a technológiai beruházás mellett a kockázatértékelés frissítése, a munkavállalói képzés és az adatvédelmi megfelelés is költséggel jár.

Teendők és határidők

Az új digitális eszközt bevezető munkáltatóknak a 89/391/EGK irányelv 6. cikkének (3) bekezdése szerint még a bevezetés előtt értékelniük kell az eszköz munkavédelmi kockázatait, beleértve a pszichoszociális terhelést, és a 11. cikk szerint konzultálniuk kell a munkavállalókkal vagy képviselőikkel. A 12. cikk alapján új technológia bevezetésekor a munkavállalókat oktatásban kell részesíteni, és az oktatást a megváltozott kockázatokhoz kell igazítani. A megfigyelésre alkalmas eszközöknél az adatkezelés célját, terjedelmét és megőrzési idejét előre rögzíteni és a munkavállalókkal közölni kell. A munkavállalóknak érdemes élniük konzultációs jogukkal, és jelezniük a túlterhelés vagy a folyamatos elérhetőség okozta problémákat. A jelentés határidőt nem állapít meg.

Robot, okoseszköz, algoritmus: új munkavédelmi kockázatok az ILO szerint

Az ILO április 23-án megjelent jelentése szerint a mesterséges intelligencia és a digitális eszközök biztonságosabbá tehetik a munkát, de új lelki és adatvédelmi kockázatok is hoznak.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a munkavédelmi világnap alkalmából vizsgálta meg, hogyan alakítják át a munkahelyeket a robotok, az okos védőeszközök, a virtuális valóságon alapuló képzések és az algoritmusok által irányított munkaszervezés. A jelentés szerint ezek csökkenthetik a veszélyes és megterhelő feladatokat.

Ugyanakkor fokozódhat a munkatempó, nőhet a stressz és az elszigeteltség, a folyamatos megfigyelés pedig a dolgozók magánszféráját is érinti. Az ILO szerint a technológia nem helyettesítheti az emberi döntést, a munkavállalókat be kell vonni a bevezetésbe, és javasolja a munkaidőn kívüli elérhetetlenséghez való jog biztosítását.

Az uniós munkavédelmi szabályok szerint új technológia bevezetése előtt kockázatértékelést kell végezni, egyeztetni kell a dolgozókkal, és oktatást kell tartani. Érdeemes ezt a teljesítménymérő szoftverek, okoseszközök és beosztási algoritmusok bevezetésekor is következetesen alkalmazni, és előre tájékoztatni a dolgozókat arról, milyen adatokat gyűjt a rendszer.