

Kihirdették a 2026. évi munkarendet: három áthelyezett munkanap

2025. május 5.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter a 2026. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 10/2025. (IV. 30.) NGM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 51. számában (2777. o.), 2025. április 30-án hirdette ki. A rendelet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazáson alapul, amely szerint a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig rendeletben szabályozza az általános munkarendben foglalkoztatottak munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását. A rendelet 3. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba, 4. §-a szerint 2027. január 1-jén hatályát veszti. A 2025. évre a 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet marad irányadó.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. §-a szerint hatálya minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra kiterjed; általános munkarend az Mt. 97. § (2) bekezdése szerint a munkaidő heti öt napra, hétfőtől péntekig történő beosztása. A 2. § három áthelyezést tartalmaz: az a) pont szerint 2026. január 10., szombat munkanap, január 2., péntek pihenőnap; a b) pont szerint augusztus 8., szombat munkanap, augusztus 21., péntek pihenőnap; a c) pont szerint december 12., szombat munkanap, december 24., csütörtök pihenőnap. Az áthelyezések megfelelnek az Mt. 102. § (5) bekezdésének, mert vasárnapot nem nyilvánítanak munkanappá, és a munkanap és a pihenőnap mindhárom esetben azonos naptári hónapra esik. A munkaszüneti napok körét a rendelet nem érinti, az továbbra is az Mt. 102. § (1) bekezdése szerinti tizenegy nap; a munkaszüneti napon végzett munkaért a 140. § (2) bekezdése alapján száz százalékos bérpótlék jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet közvetlenül az általános munkarendben működő munkáltatókat, így különösen az irodai, adminisztratív és ipari egyszakos tevékenységet végzőket és munkavállalóikat érinti. A megszakítás nélküli, több műszakos vagy egyenlőtlen munkaidő-beosztású munkahelyeken a munkáltató saját beosztása az irányadó. Az áthelyezések a havi teljesítendő munkaidőt nem csökkentik, de a szombati munkanapok miatt a termelés, a szállítás és az ügyfélszolgálat tervezésében számolni kell velük. A munkavállalók számára a pihenőnapok hosszabb összefüggő pihenőidőt teremtenek az újév, az augusztus 20-i ünnep és a karácsony körül. A rendelet korai kihirdetése a következő évi éves szabadságolási és üzemi tervezést segíti, mert a munkáltatók már a 2025. évi tervezéskor ismerhetik a 2026. évi naptárat.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a 2026. évi éves munkaidő- és szabadságolási tervbe, valamint a munkaidőkeretek kijelölésébe beépíteniük a három áthelyezett munkanapot. A szombati munkanapokat tartalmazó munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint legalább egy hétre, a napi munkaidő kezdete előtt legalább százhatvanöt órával korábban írásban kell közölni. Kollektív szerződéssel vagy belső szabállyal rendelkező munkáltatóknál érdemes ellenőrizni, hogy azok tartalmazzak-e a munkanap-áthelyezésre vonatkozó külön rendelkezést. A munkavállalók a 2026. évi szabadságkérelmeiket már most a rendelet szerinti naptárhoz igazíthatják.

Megvan a 2026-os munkarend: három szombati munkanap

Kihirdették a jövő évi munkanap-áthelyezéseket: 2026-ban három szombaton kell dolgozni az általános munkarendben, cserébe január 2., augusztus 21. és december 24. pihenőnap lesz a munkavállalók számára.

A nemzetgazdasági miniszter április 30-án megjelent rendelete szerint 2026-ban január 10., augusztus 8. és december 12. szombati munkanap lesz. Ezek helyett január 2. péntek, augusztus 21. péntek és december 24. csütörtök pihenőnap, így az újév, az augusztus 20-i ünnep és a karácsony körül hosszabb szünet alakul ki.

A szabály a hétfőtől péntekig dolgozó, általános munkarendben foglalkoztatottakra vonatkozik. Folyamatos vagy több műszakos munkarendben a munkáltató beosztása dönt. A munkaszüneti napok köre nem változik, és az ünnepnapon végzett munkáért továbbra is száz százalék bérpótlék jár.

A munkáltatók már most beépíthetik az áthelyezéseket a jövő évi termelési, szállítási és szabadságolási terveikbe; a szombati munkanapot is tartalmazó beosztást legalább egy héttel előre, írásban kell közölni a dolgozókkal. A rendelet 2026. január 1-jén lép hatályba, az idei munkarend nem változik. A munkavállalók pedig a jövő évi szabadságukat is ehhez a naptárhoz igazíthatják.

Hitelesítette az NVB a december 24. munkaszüneti nappá nyilvánításáról szóló kérdést

2025. május 16.

Jogforrás és hatály

A Nemzeti Választási Bizottság (NVB) 2025. május 13-án Budapesten kelt 28/2025. számú határozatával hitelesítette az „Egyetért-e Ön azzal, hogy december huszonnegyedikre munkaszüneti nap legyen?” népszavazásra javasolt kérdést. A kezdeményezést a Jobbik Magyarországért Mozgalom mint szervező 2025. március 19-én nyújtotta be. A határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 56. száma (3168. o.) 2025. május 14-én tette közzé. Az eljárásra a népszavazás kezdeményezéséről, az európai polgári kezdeményezésről, valamint a népszavazási eljárásról szóló 2013. évi CCXXXVIII. törvény (Nsztv.), az érintett anyagi szabályra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. §-a irányadó.

A szabályozás lényege

A határozat indokolása szerint a Nemzeti Választási Iroda elnöke az Nsztv. 10. § (1) bekezdése szerinti vizsgálat után a kérdést az NVB elé terjesztette; a benyújtáskor csatolt 25 támogató aláírásból 24 megfelelt, ami eleget tesz a 4. § (1) bekezdése szerinti húsz–harminc aláírásnak. Az NVB az Nsztv. 11. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a kérdés megfelel az Alaptörvény és az Nsztv. követelményeinek, és a 8. § (3) bekezdése szerint rögzítette, hogy sem ő, sem a Kúria nem hozott döntést azonos tárgyú kérdés hitelesítéséről. Az Nsztv. 9. § (1) bekezdése szerint a kérdést úgy kell megfogalmazni, hogy arra egyértelműen lehessen válaszolni, és az Országgyűlés el tudja dönteni, milyen jogalkotásra köteles. A hatályos Mt. 102. § (1) bekezdése a munkaszüneti napok között december 25–26-át sorolja fel, december 24-ét nem. A 2025. évi munkarendről szóló 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet 2. § c) pontja szerint 2025. december 24., szerda pihenőnap, december 13., szombat munkanap.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A határozat önmagában nem változtatja meg a munkarendet. Ha a kezdeményezés végül törvénymódosításhoz vezetne, december 24-én az Mt. 102. § (2) bekezdése szerint rendes munkaidő csak a 101. § (1) bekezdés a)–c), g) és h) pontjában meghatározott esetben lenne beosztható, és az ott dolgozókat a 140. § (2) bekezdése alapján száz százalék bérpótlék illetné meg. Ez elsősorban a kereskedelmi, vendéglátó és folyamatosan működő munkáltatókat érintené munkaszervezési és bérköltség-oldalon, a munkavállalók számára pedig további fizetett pihenőnapot jelentene. A munkáltatóknak ezért a szezonális létszámtervezésnél és a decemberi nyitvatartás kialakításánál a népszavazási eljárás kimenetelét is szem előtt kell tartaniuk, kötelezettség azonban számukra a határozatból nem keletkezik.

Teendők és határidők

A határozat ellen az Nsztv. 29. § (1) bekezdése szerint a közzétételt követő tizenöt napon belül lehet a Kúriához címzett felülvizsgálati kérelmet benyújtani; a határozat jogorvoslati tájékoztatója szerint a kérelemnek legkésőbb 2025. május 28-án 16 óráig kell megérkeznie az NVB-hez. A Kúria a 30. § (1) bekezdése alapján kilencven napon belül dönt. Az aláírásgyűjtő ívek átadására csak a jogorvoslati szakasz lezárulta után, a 14. § (1) bekezdése szerint kerülhet sor. A munkáltatóknak a 2025. decemberi beosztást a hatályos szabályok szerint kell tervezniük.

Szenteste mint ünnepnap: zöld utat kapott a népszavazási kérdés

A Nemzeti Választási Bizottság hitelesítette azt a népszavazási kérdést, amely szerint december 24. munkaszüneti nap lenne. A döntés ellen május 28-ig lehet a Kúriához fordulni, a munkarend addig sem változik.

Az NVB május 13-án jóváhagyta a „december huszonnegyediké munkaszüneti nap legyen?” kérdést, amelyet a Jobbik nyújtott be márciusban. A bizottság szerint a kérdés megfelel az Alaptörvény és a népszavazási törvény követelményeinek, és korábban azonos tárgyú kérdést sem a bizottság, sem a Kúria nem hitelesített.

Jelenleg a munka törvénykönyve december 25–26-át sorolja az ünnepnapok közé, szentestét nem. Idén december 24. szerda pihenőnap lesz, cserébe december 13. szombaton dolgozni kell az általános munkarendben. Ha szenteste egyszer törvényi ünnepnappá válna, ezen a napon csak a kivételes munkakörökben lehetne dolgozni, ott is száz százalékos bérpótlékkal.

A döntés még nem végleges: a határozat ellen május 28-án 16 óráig kérhető bírósági felülvizsgálat, amelyről a Kúria dönt, aláírásgyűjtés csak ezt követően indulhat. Addig és azután is, egy esetleges törvénymódosításig, a munkáltatóknak és a munkavállalóknak a hatályos munkarend szerint kell tervezniük a decembert.

Meghosszabbított veszélyhelyzet: novemberig maradhat a vendéglátás 24 havi munkaidőkerete

2025. május 14.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 55. száma 2025. május 12-én kihirdette a szomszédos országban fennálló fegyveres konfliktus, illetve humanitárius katasztrófa magyarországi következményeinek elhárításáról és kezeléséről szóló 2022. évi XLII. törvény módosításáról szóló 2025. évi XXVI. törvényt (2988. o.), amely 3. §-a szerint a kihirdetését követő napon lépett hatályba. Ugyanebben a számban jelent meg a veszélyhelyzetet kihirdető 424/2022. (X. 28.) Korm. rendeletet módosító 97/2025. (V. 12.) Korm. rendelet (3104. o.). A módosított 2022. évi XLII. törvény 2. § (1) bekezdése szerint a Kormány a veszélyhelyzetet a korábbi 2025. május 18. helyett 2025. november 14-ig hosszabbíthatja meg, a 424/2022. Korm. rendelet 5. §-a szerint pedig a rendelet 2025. május 19. helyett november 15-én veszti hatályát.

A szabályozás lényege

A meghosszabbítás munkajogi jelentősége, hogy a veszélyhelyzethez kötött, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénytől (Mt.) eltérő kormányrendeleti szabályok is tovább alkalmazhatók. Ilyen a turizmus-vendéglátás ágazatot segítő intézkedésekről szóló 468/2022. (XI. 21.) Korm. rendelet 4. §-a. Az (1) bekezdés szerint a veszélyhelyzet ideje alatt az Mt. 94. § (1)–(2) bekezdésétől eltérően legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeretet rendelhet el az a munkáltató, amelynek tényleges főtevékenysége szállodai, üdülési és egyéb rövid távú, kemping- vagy egyéb szálláshely-szolgáltatás, éttermi vagy mozgó vendéglátás, rendezvényi étkeztetés, italszolgáltatás, m.n.s. szórakoztatás, szabadidős tevékenység, illetve fürdő-, szauna-, gőzfürdő-szolgáltatás. Összevetésül: az Mt. 94. §-a szerint a munkaidőkeret általában legfeljebb négy hónap, egyes tevékenységeknél hat hónap, kollektív szerződéssel harminchat hónap. A (3) bekezdés szerint az Mt. 99. §-ától és 104–106. §-ától nem lehet eltérni, a (4) bekezdés szerint a rövidebb kollektív szerződéses keret nem alkalmazható, az 5. § (2) bekezdése szerint pedig az elrendelt keret szerinti foglalkoztatást a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A meghosszabbítás a szálláshely-szolgáltató, vendéglátó, rendezvényi és fürdőszolgáltató munkáltatókat és munkavállalóikat érinti. A hosszú munkaidőkeret lehetővé teszi, hogy a főszezonban több, az elő- és utószezonban kevesebb munkaidőt osszanak be, ami csökkentheti a rendkívüli munkaidő miatti költséget. A munkavállalók számára azonban a napi tizenkét, a heti negyvennyolc órás felső határ (Mt. 99. § (2) bek.), a tizenegy órás napi pihenőidő (104. §) és a heti pihenőnapok (105–106. §) változatlan garanciát jelentenek. A hosszú keret végén ugyanakkor nagyobb összegű elszámolási kockázat halmozódhat fel, ha a munkaviszony a keret lejártá előtt szűnik meg.

Teendők és határidők

Az érintett munkáltatók 2025. november 14-ig, a veszélyhelyzet fennállása alatt rendelhetnek el huszonnégy havi keretet; a már elrendelt keret a veszélyhelyzet megszűnése után is lefuttatható. A keret kezdő és befejező időpontját és a teljesítendő időtartamot az Mt. 93. § (4) bekezdése szerint írásban kell meghatározni és közzé kell tenni. A munkavállalóknak célszerű nyilvántartaniuk a ledolgozott órákat, mert a keret lejártakor ennek alapján számolható el a többletmunka. Kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatóknál érdemes áttekinteni, hogy a szerződés munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezése a 468/2022. Korm. rendelet 4. § (4) bekezdése folytán meddig nem alkalmazható.

Vendéglátás: novemberig rendelhető el a kétéves munkaidőkeret

A veszélyhelyzet novemberig tartó meghosszabbításával a szállodák, éttermek, rendezvényi étkeztetők és fürdők továbbra is akár huszonnégy hónapos munkaidőkeretben foglalkoztathatják munkavállalóikat.

Május 12-én kihirdették a veszélyhelyzet meghosszabbításáról szóló törvényt és kormányrendeletet: a veszélyhelyzet legfeljebb 2025. november 14-ig tarthat. Ezzel érvényben marad az a kivételes szabály is, amely a turizmus-vendéglátás ágazatban a munka törvénykönyve szerinti négy-, illetve hathónapos keret helyett legfeljebb kétéves munkaidőkeretet enged.

A lehetőség a szálláshely-szolgáltatókra, éttermekre, rendezvényi étkeztetőkre, italszolgáltatókra, szórakoztató helyekre és fürdőkre vonatkozik. A szezonális ingadozás így hosszabb időszakon belül egyenlíthető ki, a napi tizenkét és heti negyvennyolc órás felső határ, a napi tizenegy órás pihenőidő és a heti pihenőnapok szabályai azonban ilyenkor is kötelezőek.

A keretet írásban kell meghatározni és a munkavállalókkal közölni; az egyszer elrendelt keret a veszélyhelyzet megszűnése után is végigvihető. Mivel a többletórák elszámolása csak a keret végén történik, a munkavállalóknak érdemes saját maguk is nyomon követniük ledolgozott óráikat, a munkáltatóknak pedig gondosan vezetniük a munkaidő-nyilvántartást.

Veszélyhelyzet novemberig: bérfizetés és átmeneti foglalkoztatás nagy munkáltatók fizetéseképtelenségénél

2025. május 15.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 55. számában, 2025. május 12-én kihirdetett 2025. évi XXVI. törvény a 2022. évi XLII. törvény 2. § (1) bekezdésének módosításával felhatalmazta a Kormányt, hogy a veszélyhelyzetet 2025. november 14-ig meghosszabbítsa; ugyanebben a számban megjelent 97/2025. (V. 12.) Korm. rendelet nyomán a 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet 5. §-a szerint a veszélyhelyzet november 15-én szűnik meg. Ezzel továbbra is alkalmazandó a vagyonfelügyelő és az ideiglenes vagyonfelügyelő kirendelése, valamint a Bérgarancia Alapból történő támogatás-lehívás veszélyhelyzeti szabályairól szóló 291/2024. (X. 3.) Korm. rendelet és az 521/2022. (XII. 13.) Korm. rendelet alapján elrendelt felszámolások részletszabályairól szóló 562/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet.

A szabályozás lényege

A 291/2024. Korm. rendelet 2. §-a szerint, ha az adós éves átlagos statisztikai állományi létszáma meghaladja az 500 főt, és a hitelező kérte, a bíróság a felszámolási kérelem beérkezésétől számított három napon belül ideiglenes vagyonfelügyelőt jelöl ki. A 3. § (1) bekezdése alapján a vagyonfelügyelő kezdeményezi a munkavállalói bértartozás kiegyenlítését a Bérgarancia Alap terhére, ha a fedezet hiányzik, és az adós a bérfizetés napja előtt három nappal sem jelezte, hogy biztosítani tudja. A (7) bekezdés szerint a közterhekkel csökkentett béreket az összevont támogatás jóváírását követő öt munkanapon belül kell a munkavállalóknak kifizetni. A 4. § (1) bekezdése szerint csődeljárásban a vagyonfelügyelő legkésőbb három napon belül jelzi a bíróságnak, ha az 500 fős vagy nagyobb adós a béreket nem fizeti. A 562/2022. Korm. rendelet 4. §-a szerint az ilyen felszámolásban a munkáltató az eljárás befejezéséig foglalkoztathatja a munkavállalót más munkáltatónál, eltérve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 53. § (2) bekezdésének évi negyvennégy munkanapos, illetve háromszázötvenkét órás korlátjától.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a nagy létszámú, fizetéseképtelenséggel fenyegetett munkáltatók munkavállalóit védik: a bérgarancia-előleg már a felszámolás elrendelése előtt hozzáférhetővé teszi a munkabért. A 3. § (4) bekezdése szerint az előleg a későbbi bérgarancia-támogatásba beszámít, felszámolás hiányában pedig az adós harminc napon belül köteles visszafizetni. A más munkáltatónál való foglalkoztatás a munkahelyek és a szakértelem megőrzését szolgálhatja, a munkavállaló számára viszont eltérő munkahelyet jelenthet. A munkavállalói oldalon a gyors kifizetés különösen ott jelentős, ahol a bérfizetés elmaradása több száz család megélhetését érinti. A beszállítóknak és a munkaerőt átvevő munkáltatóknak a más munkáltatónál történő foglalkoztatás feltételeit külön megállapodásban célszerű rendezniük.

Teendők és határidők

A vagyonfelügyelőnek és a felszámolónak a kifizetéseket követő negyvenöt napon belül munkavállalónként el kell számolnia az állami foglalkoztatási szerv felé [291/2024. Korm. r. 3. § (9) bek.]. A munkáltatónak az Mt. 53. § (2) bekezdése szerint a más munkáltatónál történő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatnia kell. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük bérjegyzéküket és a kifizetés időpontját. A szabályok legfeljebb 2025. november 14-ig, a veszélyhelyzet fennállásáig alkalmazhatók. A bérgarancia-előleggel érintett munkáltatóknak a 3. § (4) bekezdés szerinti visszafizetési kötelezettséggel is számolniuk kell, ha a felszámolást a bíróság végül nem rendeli el.

Bérgarancia nagy cégek fizetéseképtelenségénél: novemberig maradnak a gyorsított szabályok

A veszélyhelyzet meghosszabbításával novemberig érvényben maradnak azok a szabályok, amelyek az 500 főnél több embert foglalkoztató, fizetéseképtelen munkáltatók dolgozóinak bérét gyorsított eljárásban biztosítják.

A május 12-én kihirdetett törvény szerint a veszélyhelyzet legfeljebb november 14-ig tarthat. Addig alkalmazható az a rendelet, amely szerint nagy létszámú adós felszámolási eljárásában a bíróság három napon belül ideiglenes vagyongfelügyelőt jelöl ki, aki fedezethiány esetén a Bérgarancia Alapból kéri a munkabérek kifizetését.

A támogatás jóváírása után öt munkanapon belül kell a béreket a munkavállalóknak átutalni, a fel nem használt összeget pedig vissza kell fizetni. Ha a cég csődeljárás alatt nem fizeti a béreket, a vagyongfelügyelőnek három napon belül jeleznie kell ezt a bíróságnak, amely ezután gyorsan dönthet a további lépésekről.

A veszélyhelyzeti szabályok alapján elrendelt felszámolásban a munkáltató a munkavállalót az eljárás végéig más munkáltatónál is foglalkoztathatja, a szokásos évi negyvennégy munkanapos korlát nélkül, de a munkavállalót tájékoztatnia kell ennek várható tartamáról. Az érintett dolgozóknak érdemes figyelemmel kísérniük bérjegyzéküket és a kifizetések időpontját.

Nyári szabadságolás: a szabadság kiadásának munkajogi szabályai

2025. május 26.

Jogforrás és hatály

A nyári szabadságolási időszak előtt sok munkáltató készíti el vagy véglegesíti szabadságolási tervét. A szabadság kiadásának szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 122–125. §-a tartalmazza, a szabadság nyilvántartásáról a 134. § rendelkezik. A jelentés a hatályos, konkrét jogszabály-módosításhoz nem kötött szabályokat foglalja össze. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a 135. § (1) bekezdése szerint többek között a 124. §-tól, a 125. §-tól és a 134. §-tól nem térhet el, ezért ezek a szabályok minden munkaviszonyban egységesen irányadók.

A szabályozás lényege

Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki. A (2) bekezdés alapján évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, ha a munkavállaló igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelenti. A (3) bekezdés szerint eltérő megállapodás hiányában a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egyszer legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól; ebbe a (3) bekezdés szerint a heti pihenőnap, a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen beosztás szerinti szabadnap is beszámít. A kiadás időpontját a (4) bekezdés szerint legkésőbb tizenöt nappal előre közölni kell. A 123. § (1) bekezdése szerint a szabadságot főszabályként az esedékesség évében kell kiadni; az október 1-jén vagy azt követően kezdődött munkaviszony esetén a (2) bekezdés alapján a következő év március 31-ig. A 124. § szerint a szabadságot a beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, egyenlőtlen beosztásnál a heti pihenőnap és a munkaszüneti nap kivételével a hét minden napja munkanapnak számít.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden munkáltatót érintenek. A tervezés hiánya utóbb jogvitához vezethet, mert a ki nem adott szabadság a 125. § szerint csak a munkaviszony megszűnésekor váltható meg pénzben. A munkavállalók számára a hét munkanapos rész és a tizennégy napos egybefüggő pihenés olyan garancia, amely nyári családi programok tervezésénél különösen lényeges; a munkáltatónak ugyanakkor a nyári csúcsidőszak létszámgigényét is biztosítani kell. Ha a munkáltató a szabadság időpontjának közlésére vonatkozó tizenöt napos határidőt nem tartja be, a munkavállaló jogosan hivatkozhat a kiadás szabálytalanságára. A tervszerű, időben közölt szabadságolás ezért mindkét fél érdekét szolgálja, és csökkenti a nyári munkaszervezési feszültségeket is.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a nyári szabadságolási tervet a munkavállalók meghallgatásával mielőbb összeállítani, és az egyes szabadságok időpontját legalább tizenöt nappal előre közölni. A hét munkanapra vonatkozó kérést a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt kell bejelentenie. A kiadott szabadság tartamát a munkáltató a 134. § (1) bekezdés c) pontja szerint nyilvántartja. A munkavállalóknak célszerű kéréseiket írásban, igazolható módon benyújtaniuk, a munkáltatóknak pedig a döntést szintén írásban közölniük. Az év végéig ki nem adott szabadság a 123. § szabályai szerint halmozódhat, ami a következő évi tervezést is terheli.

Nyári szabadság: ki dönt az időpontról, és mit kérhet a munkavállaló?

A nyári szabadságolás előtt érdemes felidézni a munka törvénykönyve szabályait: a szabadságot a munkáltató adja ki, de hét napnál és a kéthetes pihenésnél a munkavállalónak is erős jogai vannak.

A szabadság időpontjáról a munkavállaló meghallgatása után a munkáltató dönt. Évente hét munkanapot azonban – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérése szerint kell kiadni, ha ezt legalább tizenöt nappal előre jelzi.

Eltérő megállapodás hiányában évente egyszer legalább tizennégy egybefüggő napos pihenést kell biztosítani; ebbe a hétvégék és az ünnepnapok is beleszámítanak. A szabadság időpontját a munkáltatónak legalább tizenöt nappal korábban közölnie kell, így az utolsó pillanatban elrendelt szabadság nem szabályos. Ha a munkáltató ezt elmulasztja, a munkavállaló jogosan kifogásolhatja a szabadság kiadását.

A szabadságot főszabályként az adott évben kell kiadni, pénzben megváltani csak a munkaviszony megszűnésekor lehet. Érdemes ezért a nyári tervet közösen és időben egyeztetni, a kéréseket és a döntéseket írásban rögzíteni, a kiadott napokat pedig pontosan nyilvántartani, mert vita esetén ezek szolgálnak bizonyítékkul.

Teljes szja-mentesség a 30 év alatti anyáknak: kihirdették a 2026-tól alkalmazandó törvényt

2025. május 14.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 29-i ülésnapján fogadta el a 30 év alatti anyák kedvezményéről szóló 2025. évi XIII. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 55. száma 2025. május 12-én tett közzé. A törvény 4. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba, az 5. § átmeneti rendelkezése alapján pedig a kedvezmény a 2025. december 31-ét követően megszerzett, munkaviszonyból származó jövedelem esetén az e napot követő időszakra elszámolt jövedelmekre érvényesíthető. A törvényben nem szabályozott kérdésekben a 3. § szerint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A törvény 1. § (1) bekezdése szerint a 30 év alatti anya az Szja tv. 29. §-a szerinti összevont adóalapját a 30 év alatti anyák kedvezményével csökkentti. A 2. § alapján 30 év alatti anyának a 30. életévét be nem töltött, gyermeket vállaló nő minősül; az 1. § (2) bekezdése szerint a kedvezményre az jogosult, aki vér szerinti vagy örökbe fogadott gyermekére, illetve magzatra tekintettel családi kedvezmény érvényesítésére jogosult. Az 1. § (3) bekezdése a kedvezménnyel érintett jövedelmeket sorolja fel: a bérnek minősülő jövedelmet, az egyéb nem önálló tevékenységből származó jövedelmet (a törvényben előírt mértéket meghaladó végkielégítés kivételével), valamint egyes önálló tevékenységből származó jövedelmeket, így az egyéni vállalkozói kivétet és átalányban megállapított jövedelmet, az östermelői jövedelmet és a más szerződés alapján végzett munka díját. Az 1. § (4) bekezdése szerint a kedvezmény legfeljebb annak az évnek az utolsó jogosultsági hónapjáig érvényesíthető, amelyben az anya betölti a 30. életévét. A preambulum szerint az új szabály a meglévő gyermekekre is kiterjed, és már nem csak az átlagbérig, hanem a teljes jövedelemre vonatkozik; a hatályos Szja tv. 29/G. § (3)–(4) bekezdése jelenleg a jogosultsági hónapok és a bruttó átlagkereset szorzatában maximálja a kedvezményt, és legkorábban a 25. életév betöltését követő hónaptól engedi érvényesíteni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a 30 év alatti, gyermeket vállaló vagy váró munkavállalókat érinti, akiknek 2026-tól a teljes bérük mentesülhet a 15 százalékos személyi jövedelemadó alól. A munkáltatóknak mint kifizetőknek a bérszámfejtésben kell az adóelőleget a kedvezmény figyelembevételével megállapítaniuk. A kedvezmény a járulékokat nem érinti, így a munkáltató bérköltsége nem változik, a munkavállaló nettó keresete azonban érdemben nőhet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2026. január 1-jéig fel kell készíteniük bérszámfejtési rendszereiket az új kedvezmény kezelésére, és figyelemmel kell kísérniük az adóelőleg-nyilatkozat részletszabályainak és nyomtatványának közzétételét. Az érintett munkavállalóknak a kedvezményt az 1. § (6) bekezdése szerint az adóbevallásban tett nyilatkozattal kell érvényesíteniük; a családi kedvezmény adóalap hiányában fel nem használt részét az 1. § (7) bekezdése szerint családi járulékkedvezményként kérhetik.

2026-tól a teljes jövedelmük után szja-mentesek a 30 év alatti anyák

Kihirdették a 30 év alatti anyák kedvezményéről szóló törvényt. Januártól a fiatal anyák teljes bére mentes lehet a személyi jövedelemadó alól, a meglévő gyermekek után is.

Az új szabály szerint a 30. életévüket be nem töltött nők, akik gyermekükre vagy magzatukra tekintettel családi kedvezményre jogosultak, a béren túl egyes vállalkozói és más szerződéses jövedelmeik után sem fizetnek személyi jövedelemadót. A kedvezmény annak az évnek a végéig jár, amelyben az anya betölti a 30. évét. A mostani szabályozással szemben megszűnik az átlagkeresethez kötött felső határ.

A kedvezmény a 2025. december 31. utáni jövedelmekre alkalmazható. A járulékokat nem érinti, így a munkáltató bérköltsége nem változik, a munkavállaló nettó fizetése viszont nőhet. Az új törvény a jogosultsági hónapokat a 25. életév betöltéséhez sem köti.

A munkáltatóknak év végéig fel kell készíteniük a bérszámfejtést, és figyelniük kell a nyilatkozatok részletszabályainak megjelenését. Az anyák a kedvezményt a bevallásukban érvényesíthetik, és ha emiatt a családi kedvezményt nem tudják adóból levonni, azt járulékkedvezményként kérhetik a munkáltatónál.

Kétgyermekes anyák szja-mentessége: életkor szerint lépcsőzetes bevezetés 2026 és 2029 között

2025. május 14.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 29-én fogadta el a két gyermeket nevelő anyák kedvezményéről szóló 2025. évi XIV. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 55. száma 2025. május 12-én hirdetett ki. A törvény a 3. § szerint 2026. január 1-jén lép hatályba, a kedvezmény igénybevételének kezdetét azonban a 4. § életkor szerint, lépcsőzetesen határozza meg. A törvényben nem szabályozott kérdésekben a 2. § alapján a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény az irányadó.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint a jogosult az összevont adóalapját a két gyermeket nevelő anyák kedvezményével csökkenti. Az 1. § (3) bekezdése alapján két gyermeket nevelő anya az a nő, aki vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként a gyermekekre tekintettel családi pótlékra jogosult, vagy már nem jogosult, de jogosultsága legalább 12 évig fennállt, és az ilyen gyermekek száma kettő; ide számít az a gyermek is, akire tekintettel a jogosultság a gyermek elhunytja miatt szűnt meg. A kedvezmény az 1. § (2) bekezdése szerint a bérnek minősülő jövedelemre, az egyéb nem önálló tevékenységből származó jövedelemre (a törvényi mértéket meghaladó végkielégítés kivételével) és meghatározott önálló tevékenységből származó jövedelmekre vehető igénybe. Az 1. § (5) bekezdése szerint a jogosultság annak a hónapnak az első napján nyílik meg, amelyben a feltételek teljesülnek. A 4. § ütemezése szerint a kedvezmény a 2025. december 31. utáni jövedelmekre érvényesíthető, ha az anya 2026. január 1-jén nem töltötte be a 40. életévét; a 2026. december 31. utániakra, ha 2027. január 1-jén nem töltötte be az 50. életévét; a 2027. december 31. utániakra, ha 2028. január 1-jén nem töltötte be a 60. életévét; minden más esetben pedig a 2028. december 31. utáni jövedelmekre.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály 2026-ban a 40 év alatti, két gyermeket nevelő munkavállalókat érinti, majd évről évre idősebb korcsoportokra terjed ki. A munkáltatóknak a bérszámfejtésben az életkor és a gyermekek száma szerinti jogosultságot kell kezelniük, és mivel a jogosultság a családi pótlékhoz kapcsolódik, a gyermekek számának változását (például a jogosultság megszűnését vagy a 12 éves időtartam elérését) is követniük kell. A kedvezmény a járulékokat nem csökkenti, így a munkáltató terhe változatlan, a munkavállalók nettó bére a személyi jövedelemadó elmaradásával nő, ami a munkaerő megtartását is segítheti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2026. január 1-jéig kell felkészíteniük a bérszámfejtést, és az adóelőlegnyilatkozatra vonatkozó részletszabályokat a közzétételüket követően kell alkalmazniuk. A munkavállalók a kedvezményt az 1. § (7) bekezdése szerint az adóbevallásban, a gyermekek nevének és adóazonosító jelének feltüntetésével érvényesítik; az adóalap hiányában fel nem használható családi kedvezményt az 1. § (8) bekezdése alapján családi járulékkedvezményként kérhetik a munkáltatónál.

Négy lépcsőben válnak szja-mentessé a kétgyermekes anyák

Kihirdették a kétgyermekes anyák kedvezményéről szóló törvényt. 2026-tól a 40 év alatti kétgyermekes anyák bére mentesül a személyi jövedelemadó alól, majd évente bővül a kör.

A kedvezményre az a nő jogosult, aki két gyermek után kap családi pótlékot, vagy korábban legalább 12 évig kapott. 2026-tól a 40 év alattiak, 2027-től az 50 év alattiak, 2028-tól a 60 év alattiak, 2029-től pedig minden kétgyermekes anya érvényesítheti az adómentességet a bérére és több más jövedelmére.

A kedvezmény a járulékokat nem érinti: a munkáltató költsége nem változik, a munkavállaló nettó fizetése viszont nő. Beszámít az a gyermek is, aki után a családi pótlék már megszűnt, de legalább 12 évig járt. Ha az anya emiatt a családi kedvezményt nem tudja adóból levonni, azt a munkáltatónál járulékkedvezményként érvényesítheti.

A munkáltatóknak év végéig fel kell készíteniük a bérszámfejtést arra, hogy életkor és gyermekszám szerint kezeljék a jogosultságot. Az érintett anyáknak a bevallásukban kell nyilatkozniuk a gyermekek adatairól. A jogosultság annak a hónapnak az első napján nyílik meg, amelyben a feltételek teljesülnek, így év közben is igénybe vehető.

Háromgyermekes anyák: 2025. október 1-jétől életkortól függetlenül szja-mentes a bér

2025. május 15.

Jogforrás és hatály

A három gyermeket nevelő anyák kedvezményéről szóló 2025. évi XV. törvényt az Országgyűlés 2025. április 29-én fogadta el, kihirdetésére a Magyar Közlöny 2025. évi 55. számában, 2025. május 12-én került sor. A törvény 3. §-a szerint 2025. október 1-jén lép hatályba; a 4. § alapján a kedvezmény a 2025. szeptember 30-át követően megszerzett, munkaviszonyból származó jövedelem esetén az e napot követő időszakra elszámolt jövedelmekre érvényesíthető. A nem szabályozott kérdésekben a 2. § szerint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény alkalmazandó.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint a jogosult az összevont adóalapját a három gyermeket nevelő anyák kedvezményével csökkenti. Az 1. § (3) bekezdése alapján három gyermeket nevelő anya az a nő, aki vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként a gyermekre tekintettel családi pótlékra jogosult, vagy jogosultsága megszűnt, de legalább 12 évig fennállt, és az ilyen gyermekek száma három; az elhunyt gyermek is figyelembe veendő, ha a jogosultság emiatt szűnt meg. Az 1. § (4) bekezdése a családi pótlék összegénél figyelembe vett gyermeket és a szociális intézmény vezetőjénél fennállt jogosultsági időt is beszámítja. A kedvezmény az 1. § (2) bekezdése szerint a bérre, az egyéb nem önálló tevékenységből származó jövedelemre (a törvényi mértéket meghaladó végkielégítés kivételével), valamint az egyéni vállalkozói kivételre, az átalányban megállapított jövedelemre, az östermelői jövedelemre és a más szerződés alapján végzett munka díjára terjed ki. A jogosultság az 1. § (5) bekezdése szerint annak a hónapnak az első napján nyílik meg, amelynek bármely napján a feltétel teljesül, és annak a hónapnak az utolsó napján szűnik meg, amelynek egészében már nem teljesül. A preambulum kiemeli, hogy az adócsökkentés független az anya életkorától.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály minden életkorú, három gyermeket nevelő vagy nevelt munkavállalót érint, így azokat is, akiknek gyermekei már felnőttek. A munkáltatóknak 2025 októberétől, év közben kell az új kedvezményt a bérszámfejtésbe illeszteniük, ami az adóelőleg-számítás és a havi bevallások adattartalmának módosítását igényli. Mivel a kedvezmény több önálló tevékenységből származó jövedelemre is kiterjed, a megbízási díjat fizető kifizetőket is érinti. A munkáltató járulékkerhe nem változik, az érintett munkavállalók nettó bére a 15 százalékos adó elmaradásával nő, ami a több gyermeket nevelő anyák munkavállalását is ösztönözheti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. október 1-jéig kell felkészíteniük a bérszámfejtést, figyelemmel arra, hogy a kedvezmény az október 1-jét követő időszakra elszámolt bérre vonatkozik, és követniük kell a nyilatkoztatás részletszabályainak közzétételét. A munkavállalók a kedvezményt az 1. § (7) bekezdése szerint az adóbevallásban, a gyermekek adatainak feltüntetésével érvényesítik; a fel nem használt családi kedvezményt az 1. § (8) bekezdése alapján járulékkedvezményként kérhetik.

Októbertől adómentes a háromgyermekes anyák fizetése

Kihirdették a háromgyermekes anyák kedvezményéről szóló törvényt. Az érintett anyák 2025. október 1-jétől életkoruktól függetlenül nem fizetnek személyi jövedelemadót a bérük és több más jövedelmük után.

Kedvezményre az a nő jogosult, aki három gyermek után kap családi pótlékot, vagy korábban legalább 12 évig kapott. A jogosultságot tehát az sem zárja ki, ha a gyermekek már felnőttek, és a gyermek elhunyt sem csökkenti a figyelembe vehető gyermekek számát. Az adómentesség a béren kívül az egyéni vállalkozói kivételre, az átalányadós jövedelemre és a megbízási díjakra is kiterjed.

A kedvezmény a szeptember 30. utáni időszakra elszámolt bérekre alkalmazható. A járulékokat nem csökkenti, ezért a munkáltató költsége változatlan, az érintett munkavállaló nettó fizetése viszont 15 százalékponttal nagyobb hányadát teszi ki a bruttónak.

A munkáltatóknak október elsejéig fel kell készíteniük a bérszámfejtést. Ha az anya a családi kedvezményt emiatt nem tudja adóból levonni, azt a munkáltatónál járulékkedvezményként kérheti. Az érintett munkavállalóknak érdemes előre jelezniük jogosultságukat a munkáltatónál, a végleges elszámolás pedig a bevallásban történik.

Július 1-jétől szja-mentes a CSED, a GYED és az örökbefogadói díj

2025. május 15.

Jogforrás és hatály

A csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj és az örökbefogadói díj kedvezményéről szóló 2025. évi XVI. törvényt az Országgyűlés 2025. április 29-én fogadta el, és a Magyar Közlöny 2025. évi 55. száma 2025. május 12-én hirdette ki. A törvény a 4. § szerint 2025. július 1-jén lép hatályba; a 3. § alapján a kedvezmény a 2025. június 30-át követően folyósított ellátásokra alkalmazandó. A kedvezménnyel érintett ellátásokat a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény szabályozza, a nem rendezett kérdésekben pedig a 2. § szerint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény az irányadó.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint a csecsemőgondozási díjban (CSED), gyermekgondozási díjban (GYED) vagy örökbefogadói díjban részesülő magánszemély az Szja tv. 29. §-a szerinti összevont adóalapját az e törvény szerinti kedvezménnyel csökkenti. Az 1. § (2) bekezdése alapján a kedvezmény mértéke az ellátás összege; ha a magánszemély egyidejűleg több ilyen ellátásban részesül, a kedvezmény mindegyik után megilleti. Az 1. § (3) bekezdése szerint az ellátást folyósító szerv az ellátást a kedvezmény figyelembevételével, vagyis adóelőleg levonása nélkül fizeti ki. Az 1. § (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy a GYED-ben részesülő magánszemély a folyósító szervnek nyilatkozzon arról, hogy az adóalap hiányában nem érvényesíthető családi kedvezményt családi járulékkedvezményként kívánja igénybe venni. A preambulum szerint a cél az, hogy a gyermeknevelés kezdeti szakaszában járó ellátások adómentessége révén a kisgyermekes családoknak több pénz maradjon. A törvény járulékszabályt nem módosít: a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 37. § (1) bekezdése szerint a GYED összege után továbbra is nyugdíjjárulékot kell fizetni, amelynek mértéke a 25. § (2) bekezdése szerint 10 százalék.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a CSED-ben, GYED-ben és örökbefogadói díjban részesülő szülőket érinti, akiknek ellátása július 1-jétől a 15 százalékos személyi jövedelemadó elmaradásával nő. A folyósító szervek, köztük a társadalombiztosítási kifizetőhelyet működtető munkáltatók, a folyósítás és az adóelőleg-levonás rendjét kötelesek átállítani, és a havi adatszolgáltatásban is az új szabály szerint kell eljárniuk. Az ellátás mellett munkát vállaló szülőknél a munkáltatónak a bérre vonatkozó kedvezmények érvényesítésénél azt is figyelembe kell vennie, hogy az ellátás a családi kedvezmény alapjául szolgáló adóalapot már nem növeli.

Teendők és határidők

A kifizetőhelyet működtető munkáltatóknak a 2025. június 30-át követően folyósított ellátásoknál már nem vonhatnak le adóelőleget, ezért elszámolási rendszerüket július 1-jéig át kell állítaniuk. A GYED-ben részesülő szülők, akik családi kedvezményüket adóalap hiányában nem tudják érvényesíteni, az 1. § (4) bekezdése szerint nyilatkozhatnak a folyósító szervnél a családi járulékkedvezmény igénybevételéről. A kedvezmény igénybevételéhez a törvény külön kérelmet nem ír elő, a végleges elszámolás az éves adóbevallásban történik.

Júliustól adó nélkül kapják a szülők a CSED-et és a GYED-et

Kihirdették a kisgyermekes családokat érintő adótörvényt, amely szerint a 2025. július 1. után folyósított csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj és örökbefogadói díj mentes a személyi jövedelemadó alól.

A kisgyermekes szülők ellátását a folyósító július elsejétől adóelőleg levonása nélkül fizeti ki, így a havi összeg a 15 százalékos adóval nő. Ha valaki egyszerre több ilyen ellátást kap, például két gyermek után, a kedvezmény mindegyikre vonatkozik, és az örökbe fogadó szülők ellátására is kiterjed. A GYED után fizetendő 10 százalékos nyugdíjjárulékot a változás nem érinti, azt a folyósító továbbra is levonja.

A GYED-ben részesülő szülő, aki a családi kedvezményt emiatt nem tudja adóból érvényesíteni, nyilatkozhat a folyósítónál, hogy azt járulékkedvezményként kéri. Így a családi kedvezmény értéke nem vész el, hanem a járulékok csökkentésével érvényesül.

A társadalombiztosítási kifizetőhelyet működtető munkáltatóknak július elsejéig át kell állítaniuk a folyósítás rendjét. Külön kérelemre nincs szükség, a végleges elszámolás az éves bevallásban történik. A változás a július után folyósított ellátásokra vonatkozik, a korábbi hónapokra járó összegeket nem érinti.

Kúria: egyszerűsített foglalkoztatás után az új munkaviszonyt külön, munkakezdés előtt kell bejelenteni

2025. május 20.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.V.35.099/2025/2. számú, 2025. május 15-én kelt végzésével megtagadta a felperes munkáltató felülvizsgálati kérelmének befogadását, így hatályban maradt a Debreceni Törvényszék 9.K.702.047/2024/13. számú, 2025. február 19-i ítélete, amely a keresetet elutasította. Az ügy tárgya a Nemzeti Adó- és Vámhivatal által be nem jelentett foglalkoztatott miatt kiszabott mulasztási bírság volt. Az alkalmazott szabályokat az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Art.) és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) tartalmazza.

A szabályozás lényege

A felperes egy munkavállalót 2024 áprilisában egyszerűsített foglalkoztatás keretében, 2024. május 15-étől pedig munkaviszonyban, gépkocsivezetőként foglalkoztatott. Az adóhatóság 2024. május 22-én ellenőrzést kezdett, és megállapította, hogy a munkaviszonyt a munkáltató csak ezt követően jelentette be; ezért 200 000 forint mulasztási bírságot szabott ki. A munkáltató a könyvelő adminisztratív hibájára hivatkozott. Az Art. 7. § 10. pontja szerint be nem jelentett foglalkoztatott az a személyesen közreműködő természetes személy, akire vonatkozóan a munkáltató biztosított bejelentési kötelezettségének nem tett eleget. A 225. § (1) bekezdése szerint az adózót kétmillió forintig terjedő mulasztási bírsággal kell sújtani, ha be nem jelentett foglalkoztatottat alkalmaz. A (4) bekezdés szerint nem szabható ki bírság, ha az adózó az ellenőrzést megelőző utolsó bevallási időszakban az ugyanazon jogviszonnyal összefüggő bevallási kötelezettségének eleget tett. A bíróság szerint ez a kivétel nem alkalmazható, mert az áprilisi egyszerűsített foglalkoztatás és a májusi munkaviszony eltérő jogviszony [6], a könyvelői hiba pedig nem mentesít [8]. A Kúria elvi jelentőségű jogkérdést nem látott [18], [23].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés azokat a munkáltatókat érinti, amelyek az alkalmi vagy idegymunkára egyszerűsített foglalkoztatással felvett munkavállalót utóbb rendes munkaviszonyban alkalmazzák tovább. Az Efo. tv. 11. § (1) bekezdése szerint az egyszerűsített foglalkoztatást a munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni az adóhatósághoz; a jogviszony átalakítása ezért új, önálló bejelentési kötelezettséget keletkeztet. Az ügy azt mutatja, hogy a korábbi egyszerűsített bejelentés és az ahhoz kapcsolódó közteherfizetés nem védi meg a munkáltatót a bírságtól. A felelősség a könyvelőre vagy bérszámfejtőre nem hárítható át a hatósággal szemben, így a belső adminisztrációs hibák közvetlen pénzügyi kockázatot jelentenek. A munkavállalók számára a késedelmes bejelentés azt jelenti, hogy a munkaviszony kezdetétől a bejelentésig biztosítási jogviszonyuk nem jelenik meg a nyilvántartásban.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkaviszony kezdetét a munkába lépés előtt kell bejelenteniük, akkor is, ha a munkavállaló korábban egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozott náluk. Érdemes a jogviszonyváltásokat külön ellenőrizni a bérszámfejtésben, és a könyvelővel kötött szerződésben rögzíteni a bejelentések határidejét és a felelősséget. A nyári idegymunkák előtt célszerű áttekinteni, mely munkavállalók maradnak tovább rendes munkaviszonyban. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy biztosítási jogviszonyukat a munkáltató bejelentette-e. A bírság összegének megállapításánál a hatóság mérlegel, ezért ellenőrzés esetén az együttműködő magatartás és a mulasztás gyors pótlása is lényeges.

Alkalmi munka után a munkaviszonyt is be kell jelenteni

A Kúria május 15-i végzése nyomán jogerős: ha az alkalmi munkára felvett dolgozó rendes munkaviszonyban folytatja, a munkaviszonyt a munkakezdés előtt külön be kell jelenteni, különben bírság jár.

Egy fuvarozó cég áprilisban egyszerűsített foglalkoztatásban, májustól pedig munkaviszonyban alkalmazta gépkocsivezetőjét, de az új munkaviszonyt csak az adóhatósági ellenőrzés megkezdése után jelentette be. A hatóság 200 ezer forint bírságot szabott ki, a bíróság pedig elutasította a cég keresetét.

A cég hiába hivatkozott arra, hogy a dolgozót áprilisban már bejelentette: a bírság alóli kivétel csak ugyanarra a jogviszonyra vonatkozó korábbi bejelentésnél érvényes, az egyszerűsített foglalkoztatás és a munkaviszony pedig két külön jogviszony. A könyvelő hibája sem mentesít. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet nem fogadta be.

A munkáltatóknak minden jogviszony-váltást külön, a munkakezdés előtt kell bejelenteniük, a nyári idénymunkák előtt ezért érdemes átnézni a nyilvántartást, és a könyvelővel egyeztetni a bejelentések rendjét. A be nem jelentett foglalkoztatásért akár kétmillió forint bírság is kiszabható. A dolgozóknak pedig érdemes ellenőrizniük, hogy munkaviszonyukat valóban bejelentették-e.

Kolumbiai fiatalok working holiday programja: legfeljebb három hónap egy munkáltatónál

2025. május 19.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés a Magyarország és a Kolumbiai Köztársaság között az ideiglenesen munkát vállaló turisták programjáról szóló Megállapodást a 2025. évi I. törvénnyel hirdette ki. A törvény 4. § (2) bekezdése szerint a kihirdető rendelkezések és a Megállapodás szövegét tartalmazó mellékletek a Megállapodás 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott időpontban lépnek hatályba, amelynek naptári napját a külpolitikáért felelős miniszter közleményben állapítja meg. A Hivatalos Értesítő 2025. évi 24. számában, 2025. május 15-én megjelent 12/2025. (V. 15.) KKM közlemény szerint a Megállapodás és a kapcsolódó rendelkezések 2025. április 16-án léptek hatályba. A törvény végrehajtásáról az idegenrendészetért felelős miniszter gondoskodik.

A szabályozás lényege

A Megállapodás 1. cikke szerint célja, hogy a két állam fiatal állampolgárai összekapcsolhassák a turizmust, a nyelvtudás és a kulturális ismeretek bővítését, és ehhez kapcsolódóan kiegészítő jellegű fizetett munkát vállalhassanak. A 2. cikk (1) bekezdése szerint Magyarország többszöri belépésre jogosító ideiglenes tartózkodási engedélyt adhat annak a kolumbiai állampolgárnak, aki a kérelmezéskor legalább 18 éves, de nem töltötte be a 30. életévét, írásban nyilatkozik arról, hogy elsősorban üdülni kíván, eltartott nem kíséri, visszautazási jeggyel, megélhetési forrással és a teljes tartózkodásra érvényes egészségbiztosítással rendelkezik, korábban nem vett részt a programban, és büntetlen előéletű. A (2) bekezdés szerint az engedély legfeljebb egy évre szól; a résztvevő állandó munkaviszonyt nem létesíthet, és ugyanannál a munkáltatónál legfeljebb három hónapig dolgozhat. A (3) bekezdés szerint évente legfeljebb 100 fő vehet részt a programban, a (9) bekezdés szerint a tartózkodás 12 hónapon túl nem hosszabbítható, és más engedélyre nem lehet áttérni. A 3. cikk szerint a Megállapodás nem érinti a foglalkoztatásra és a szabályozott szakmákra vonatkozó jogszabályokat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A program elsősorban a turisztikai, vendéglátó- és idénymunkát kínáló munkáltatók számára jelenthet kiegészítő munkaerőforrást, mivel a résztvevők rövid, legfeljebb háromhónapos munkákat vállalhatnak, akár több munkáltatónál egymás után. A létszám évi 100 főre korlátozott, így a munkaerőpiacra gyakorolt hatása szerény. A munkáltatók számára a három hónapos korlát lényeges: a hosszabb vagy állandó foglalkoztatás ellentétes a Megállapodással, és a résztvevő tartózkodási jogát is veszélyeztetheti, mert a 2. cikk (8) bekezdése szerint a fogadó állam a tartózkodást lerövidítheti. A magyar fiatalok viszonyossági alapon Kolumbiában vehetnek részt hasonló feltételekkel, ami a 18–29 évesek külföldi munkatapasztalat-szerzését segíti.

Teendők és határidők

A kolumbiai résztvevőt foglalkoztatni kívánó munkáltatóknak a munkaszerződés megkötése előtt ellenőrizniük kell a programra kiadott tartózkodási engedélyt, és a munkaviszonyt határozott időre, legfeljebb három hónapra érdemes létesíteni. A Megállapodás 3. cikke értelmében a magyar munkajogi és foglalkoztatási szabályokat, így a munkaviszony bejelentésére vonatkozó kötelezettségeket is, teljes körűen alkalmazni kell. A programban részt venni kívánó fiatalok a kérelmet a fogadó állam nagykövetségén vagy konzulátusán nyújthatják be.

Kolumbiai fiatalok is dolgozhatnak Magyarországon working holiday keretében

Április 16-án hatályba lépett a magyar–kolumbiai working holiday megállapodás: a 18–29 éves fiatalok egy évig tartózkodhatnak a másik országban, és egy munkáltatónál legfeljebb három hónapig dolgozhatnak.

A külügyminiszter május 15-én közzétett közleménye szerint április 16-án hatályba lépett a Kolumbiával kötött megállapodás az ideiglenesen munkát vállaló turisták programjáról. A program célja a turizmus és a kulturális ismeretek bővítése, a munka ehhez csak kiegészítő jellegű.

Részt vehet, aki a kérelmezéskor 18 és 30 év közötti, eltartott nem kíséri, rendelkezik visszautazási jeggyel, megélhetési forrással és egészségbiztosítással, valamint büntetlen előéletű. Az engedély legfeljebb egy évre szól, nem hosszabbítható, és évente legfeljebb száz fő kaphatja meg.

A munkáltatók – különösen a turizmusban és a vendéglátásban – rövid munkákra alkalmazhatják a résztvevőket, de állandó munkaviszony nem létesíthető, és egy munkáltatónál legfeljebb három hónap dolgozható le. A magyar munkajogi szabályokat, így a munkaviszony bejelentését is, teljes körűen alkalmazni kell. A program viszonyos: a magyar fiatalok ugyanilyen feltételekkel tölthetnek el egy évet Kolumbiában, és ott is vállalhatnak rövidebb munkákat.

Munkaerőpiaci program: a nyugdíjba vonuló munkavállaló nem számít továbbfoglalkoztatottnak

2025. május 16.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.III.45.053/2025/2. számú, 2025. május 14-én kelt végzésével megtagadta a felperes munkáltató felülvizsgálati kérelmének befogadását, így hatályban maradt a Miskolci Törvényszék 17.K.701.102/2024/17. számú ítélete, amely a támogatás részleges visszafizetésére kötelező kormányhivatali határozat elleni keresetet elutasította. Az ügyben alkalmazott anyagi jogi keretet a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (Fftv.) és a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet adja.

A szabályozás lényege

A felperes 2023. április 25-én hatósági szerződést kötött a kormányhivatallal „a munkavállalók és vállalatok alkalmazkodó képességének és termelékenységének javítása, a munkaerő fejlesztésén keresztül” elnevezésű munkaerőpiaci program keretében. A támogatás vissza nem térítendővé válásához a programhirdetményben előírt továbbfoglalkoztatási és béremelési kötelezettséget kellett teljesítenie. A képzésben részt vevő 91 munkavállaló közül 13 a teljesítési időszak végén már nem állt alkalmazásban, közülük tízen nyugdíjba vonulás miatt mondtak fel. A hirdetmény szerint csak a vis maior miatt távozók számíthatók a foglalkoztatottakhoz; a hatóság és a bíróság szerint a nyugdíjba vonulás nem vis maior. A 89,01 százalékos továbbfoglalkoztatási arány a hirdetmény táblázata szerint nulla pontot ért, ezért a támogatás 40 százalékat, 8 117 358 forintot vissza kellett fizetni. A Kúria szerint a felperes nem jelölt meg ellentétes bírói gyakorlatot, és az ítélettel való egyet nem értés nem alapozza meg a befogadást [19]–[23]. Az Fftv. 6. § (1) bekezdése szerint a támogatásban részesülővel hatósági szerződést kell kötni, a 100/2021. Korm. rendelet 29. § (1) bekezdése szerint pedig a vállalatok megszegése esetén a támogatást vissza kell követelni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés azokat a munkáltatókat érinti, amelyek munkaerőpiaci programban – képzési, bér- vagy más foglalkoztatást elősegítő támogatásban – részesülnek, és ezért meghatározott létszám megtartását vállalják. A 100/2021. Korm. rendelet 20. § (2) bekezdése szerint a programot az állami foglalkoztatási szerv honlapján teszik közzé, a 21. § (2) bekezdése szerint pedig a program határozza meg a támogatás objektív feltételeit, így a hirdetmény szövege döntő jelentőségű. Az ügy azt mutatja, hogy a munkavállaló saját elhatározásából történő távozása – így a nyugdíjba vonulás miatti felmondás – is ronthatja a teljesítési arányt, és jelentős visszafizetési kötelezettséget eredményezhet. Az Fftv. 6. § (3) bekezdése szerint a visszakövetelt összeg ügyleti kamattal nő.

Teendők és határidők

A támogatott munkáltatóknak a hatósági szerződés megkötése előtt fel kell mérniük, hogy a teljesítési időszakban várható-e nyugdíjba vonulás vagy egyéb távozás, és a vállalt létszámot ennek megfelelően kell meghatározniuk. A hirdetmény vis maior fogalmát és az arányos visszafizetési táblázatot érdemes előre értelmezni. A teljesítési időszak alatt a létszámot folyamatosan nyomon kell követni, a változásokat a hatósági szerződés szerint be kell jelenteni, a pótlásról pedig időben gondoskodni kell. Visszakövetelés esetén a bírósági felülvizsgálatban a jogi érveket a hatósági eljárásban kell előterjeszteni.

Nyugdíjba vonulás miatt is vissza kell fizetni a támogatást

Jogerős, hogy a munkaerőpiaci programban vállalt továbbfoglalkoztatási létszám teljesítésénél a nyugdíjba vonuló munkavállaló nem számítható be: a munkáltatónak több mint nyolcmillió forint támogatást kell visszafizetnie.

Egy munkáltató munkavállalói képzéséhez kapott támogatást, és vállalta, hogy a képzésben részt vevőket a program végéig továbbfoglalkoztatja. A 91 dolgozóból 13 távozott, közülük tízen nyugdíjba vonultak. A programhirdetmény csak a vis maior miatt távozókat engedte beszámítani, a kormányhivatal és a bíróság szerint pedig a nyugdíjba vonulás nem ilyen eset.

A 89 százalékos megtartási arány a hirdetmény táblázata szerint nem ért pontot, ezért a támogatás 40 százalékát vissza kellett fizetni. A Kúria május 14-i végzésével nem fogadta be a felülvizsgálati kérelmet, így az ítélet jogerős maradt.

A támogatásra pályázó munkáltatóknak érdemes előre felmérniük a várható nyugdíjba vonulásokat és más távozásokat, és a vállalt létszámot reálisan meghatározniuk. A program feltételeit a hirdetmény rögzíti, ezért annak minden pontját, különösen a vis maior fogalmát és a visszafizetési táblázatot, gondosan el kell olvasni. A teljesítési időszak alatt a létszámot folyamatosan figyelni kell, és a távozók helyett időben új munkavállalót kell felvenni.

Menedékesek szálláshelye: kilencvennapos határidő, változatlan munkáltatói lakhatási támogatás

2025. május 28.

Jogforrás és hatály

A Kormány a veszélyhelyzet ideje alatt a szomszédos országban fennálló humanitárius katasztrófára tekintettel érkező személyek elhelyezésének támogatásáról és az azzal kapcsolatos egyéb intézkedésekről szóló 104/2022. (III. 12.) Korm. rendelet módosításáról szóló 112/2025. (V. 26.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 62. számában, 2025. május 26-án hirdette ki. A rendelet 3. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. május 27-én lépett hatályba. Az 1. § a 104/2022. Korm. rendelet 3. § (3) bekezdését új szöveggel állapítja meg, a 2. § a 3. § (1) bekezdését módosítja.

A szabályozás lényege

A 104/2022. Korm. rendelet 4. §-a a helyi önkormányzat, 8. §-a a Magyar Máltai Szeretetszolgálat által nyújtott szállás és ellátás után naponta fajlagos támogatást biztosít. A 3. § (1) bekezdés szerint e támogatások a háború sújtotta területéről érkező, ott lakóhellyel rendelkező ideiglenes védelemre jogosultak után egy alkalommal, a módosított szöveg szerint legfeljebb a belépéstől számított egy hónapig vehetők igénybe. A 3. § (3) bekezdés eddig úgy szólt, hogy a várandós nő, a 18 év alatti személy és egy vele élő törvényes képviselő, a fogyatékossgal élő személy és gondozója, valamint a 65 év feletti személy után a támogatás menedékesként való elismerésük esetén addig vehető igénybe, amíg ukrainai lakóhelyük háború sújtotta területen van. Az új szöveg szerint e személyek után a támogatás akkor vehető folyamatosan igénybe, ha az igénybevétel legkésőbb az elismerésüket, illetve a helyzet utóbb bekövetkező beálltát követő 90 napon belül megkezdődik, és lakóhelyük az igénybevétel kezdetekor háború sújtotta területen található. A rendelet nem érinti az 1/A. alcím szerinti, a menedékest legalább heti húsz órában foglalkoztató munkaadónak járó lakhatási támogatást.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás közvetlenül a szálláshelyet biztosító önkormányzatokat és szervezeteket, valamint a kiszolgáltatók helyzetű menedékeseket érinti: a 90 napos határidő elmulasztása esetén a kedvezményes, időkorlát nélküli elhelyezési támogatás nem vehető igénybe. Ez a menedékes családok számára ösztönzést jelenthet arra, hogy a közösségi szálláshelyek helyett munkához kötött lakhatást keressenek. A menedékeseket foglalkoztató munkáltatók számára változatlanul elérhető a 3/A–3/H. § szerinti köztehermentes lakhatási támogatás, amelynek összege az elszállásolási szerződés szerinti havi szállásdíj, legfeljebb 80 000, preferált kistelephelyen 120 000 forint, és amelyhez a közös háztartásban élő 16 év alatti gyermek köznevelési részvételét igazolni kell.

Teendők és határidők

A kedvezményezett csoportba tartozó menedékeseknek és a szálláshelyet biztosító szervezeteknek 2025. május 27-étől figyelniük kell arra, hogy az elhelyezési támogatás igénybevétele a menedékesként való elismeréstől számított 90 napon belül megkezdődjön. A menedékest foglalkoztató munkáltatók a lakhatási támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás helye szerinti kormányhivatalhoz nyújthatják be a munkaszerződéssel és az elszállásolási szerződéssel; a szállásdíjat előbb a szállásadónak kell kifizetniük, a változásokat pedig öt munkanapon belül be kell jelenteniük.

Kilencven napon belül kell kérni a menedékesek kedvezményes elhelyezését

Május 27-étől a gyermekes, várandós, fogyatékossgal élő és idős menedékesek elhelyezési támogatása csak akkor jár időkorlát nélkül, ha az igénybevétel az elismeréstől számított 90 napon belül megkezdődik.

A Kormány május 26-án módosította az Ukrajnából érkezők elhelyezésének támogatásáról szóló rendeletet. A háború sújtotta területről érkezők szállását az önkormányzatok és a Máltai Szeretetszolgálat továbbra is egy hónapig támogatottan biztosíthatják. A kiszolgáltatott csoportoknál ez a korlát nem érvényes, de csak akkor, ha a szálláshely igénybevétele a menedékesként való elismerést követő 90 napon belül megkezdődik.

A változás nem érinti a munkáltatóknak járó lakhatási támogatást. Aki menedékest legalább heti húsz órában foglalkoztat, a szállásdíjra havi 80 ezer, kistélepülésen 120 ezer forintig köztehermentes támogatást kaphat a kormányhivaltól.

A támogatás feltétele, hogy a munkavállalóval élő, 16 év alatti gyermek iskolába járjon, és a munkáltató előbb kifizesse a szállásdíjat a szállásadónak; a támogatást utólag, havonta folyósítják. A menedékes családoknak érdemes időben dönteniük a szálláshelyről, a munkáltatók pedig a lakhatással együtt kínált állásokkal segíthetik a beilleszkedést és a munkaerő megtartását.

Munkavédelmi szakemberek: rendelet sorolja fel az elfogadott középfokú és felsőfokú képesítéseket

2025. május 5.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter a munkavédelmi szakmai képesítések fokáról, valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (Vhr.) módosításáról szóló 11/2025. (IV. 30.) NGM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 51. számában, 2025. április 30-án hirdette ki. A rendelet az Mvt. 88. § (4b) bekezdésében, a 3. § tekintetében az Mvt. 88. § (4) bekezdés a) pont ac) alpontjában kapott felhatalmazáson alapul, és 2. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. május 1-jén lépett hatályba. A 3. § (1) bekezdése a Vhr.-t új 4/A. §-sal egészítette ki, a 3. § (3) bekezdése pedig a Vhr. 4. §-ának szövegét módosította.

A szabályozás lényege

A preambulum szerint a cél annak biztosítása, hogy munkabiztonsági szaktevékenységet csak megfelelő szintű szakmai végzettséggel rendelkező személy láthasson el, és a munkáltatók ilyen személyt foglalkoztassanak vagy jelöljenek ki. Az 1. § (1) bekezdése tizenkét, a munkabiztonsági szaktevékenységre jogosító képesítést sorol fel, köztük a Munkavédelmi Továbbképző Intézetben szerzett munkavédelmi technikus képesítést, több OKJ-s munkavédelmi technikus- és menedzserszakképesítést, a munkavédelmi előadó szakképesítést, valamint az EHS szakmérnök és az EHS szakember szakképzettséget. Az 1. § (2) bekezdése nyolc felsőfokú képesítést nevesít, így a munkavédelmi szaktechnikus, a munkavédelmi szakmérnök és üzemmérnök képesítést, valamint a munkavédelmi szakirányú továbbképzési szakon szerzett szakképzettségeket. A Vhr. új 4/A. §-a a 4. § szerinti szakember foglalkoztatása szempontjából középfokúnak az 1. § (1) bekezdés a)–j) pontja, felsőfokúnak az 1. § (1) bekezdés k) és l) pontja, valamint az 1. § (2) bekezdése szerinti képesítéseket tekinti. A Vhr. 4. §-a változatlanul előírja, hogy a 2. számú mellékletben veszélyességi osztályba sorolt munkáltató a létszámahoz igazodóan, legalább az előírt időtartamra köteles munkavédelmi szakmai képesítéssel rendelkező szakembert foglalkoztatni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet minden munkáltatót érint, amely munkavédelmi szakembert foglalkoztat vagy szolgáltatótól vesz igénybe, továbbá a munkavédelmi szakembereket és a munkavédelmi képzést választó magánszemélyeket. A 2. számú melléklet 3. pontja a veszélyességi osztálytól és a létszámtól függően heti egy órától a teljes munkaidős felsőfokú szakemberig terjedő foglalkoztatást ír elő. A 4. pont szerint a mikro- és bizonyos kisvállalkozások a munkavédelmi feladatokat kijelölt munkavállalóval vagy személyesen is elláthatják, de a munkabiztonsági szaktevékenységre minden esetben munkavédelmi (bányászati) szakmai képesítéssel rendelkező személyt kell igénybe venniük. Az egyértelmű lista csökkenti a képesítések elfogadásával kapcsolatos vitákat.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. május 1-jétől ellenőrizniük kell, hogy szakemberük képesítése szerepel-e a felsorolásban, és megfelel-e a besorolásuk szerint előírt középfokú vagy felsőfokú szintnek. A 2. számú melléklet 6. pontja szerint hatósági ellenőrzéskor a munkáltatónak kell bizonyítania a besorolás helyességét és a szakember előírt óraszámában történő foglalkoztatását; a 7. pont alapján a besorolást évente felül kell vizsgálni és írásban dokumentálni. A szakembereknek érdemes képesítő okiratukat naprakészen tartaniuk.

Melyik végzettséggel lehet munkavédelmi szakember? Rendelet adja meg

Május 1-jétől jogszabály sorolja fel, mely képezések jogosítanak munkabiztonsági szaktevékenységre, és melyik minősül középfokúnak vagy felsőfokúnak. A munkáltatóknak érdemes most ellenőrizniük munkavédelmi szakemberük végzettségét és besorolását.

A 11/2025. (IV. 30.) NGM rendelet húsz képezést nevesít, a régi munkavédelmi technikus bizonyítványoktól az OKJ-s szakképezéseken át az EHS szakmérnöki és szakemberi végzettségig. A lista azt is rögzíti, hogy a munkáltatók által kötelezően foglalkoztatandó szakember esetében melyik végzettség számít középfokúnak és melyik felsőfokúnak.

A szabály azért fontos, mert a munkáltató veszélyességi osztálya és létszáma határozza meg, hány órában és milyen szintű szakembert kell foglalkoztatnia. A kisebb cégek a munkavédelmi feladatokat saját kijelölt munkavállalójukkal is elláthatják, a munkabiztonsági szaktevékenységhez azonban nekik is képezített szakembert kell igénybe venniük. Ez a szakember lehet a kijelölt munkavállaló, de akár a természetes személy munkáltató is, ha maga rendelkezik a szükséges képezéssel.

Ellenőrzéskor a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy besorolása helyes, és a szakembert az előírt óraszámban foglalkoztatja. Érdemes ezért most áttekinteni a szakember végzettségét, a vele kötött szerződést és az évente felülvizsgálandó besorolást.

Szakmai vizsgák kezdete: így szűnik meg a szakképzési munkaszerződés

2025. május 7.

Jogforrás és hatály

A 2024/2025. tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló 33/2024. (VIII. 27.) KIM rendelet (rendelet) 6. § c) pontja szerint a május–júniusi szakmai vizsgaidőszak első napja 2025. május 5. A rendelet 2. § (1) bekezdése a tanítási év utolsó tanítási napját 2025. június 13-ában, az utolsó évfolyamon 2025. április 30-ában határozza meg; a (3) bekezdés szerint az utolsó évfolyam elvégzését igazoló bizonyítvány kiállításának napja 2025. május 5. A rendelet 2025. augusztus 31-én hatályát veszti. A szakképzési munkaszerződés megszűnésére és megszüntetésére a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szt.) 85. és 87–88. §-a irányadó.

A szabályozás lényege

Az Szt. 87. § (1) bekezdés b) pontja szerint a szakképzési munkaszerződés annak a tanítási évnek a tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló miniszteri rendeletben meghatározott utolsó tanítási napján szűnik meg, amelyben a tanuló a szakirányú oktatást közvetlenül követő első szakmai vizsgáját megkezdzi; a megszűnés napját ezért a rendelet 2. §-ának idézett rendelkezéseivel összevetve kell meghatározni. Az a) pont szerint a szerződés a tanulói jogviszony megszűnése hónapjának utolsó napján is megszűnik, ha a tanuló tanulmányait más szakképző intézményben nem folytatja; erről a szakképző intézmény haladéktalanul értesíti a duális képzőhelyet, és az értesítés elmulasztásából eredő kárért felel (87. § (2) bek.). A 87. § (3) bekezdése szerint a b) pont esetében a felek megállapodhatnak a munkaviszony határozatlan idejűvé alakításáról, ilyenkor az a szakképzési munkaszerződés megkötésétől folyamatosan fennáll. Az Szt. 85. § (3) bekezdése alapján hónap közbeni megszűnéskor a munkabér és a juttatások időarányos része jár. A 88. § szerint a szerződés közös megegyezéssel, a közléstől számított tizenötödik nappal felmondással, illetve meghatározott esetekben azonnali hatályú felmondással is megszüntethető; a duális képzőhely a felmondást köteles indokolni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden duális képzőhelyet érintenek, amely szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztat végzős tanulót vagy felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személyt. A megszűnés napjáig a munkabért és a juttatásokat folyósítani kell. A határozatlan idejű munkaviszonnyá alakítás lehetővé teszi, hogy a képzőhely a kiképzett munkavállalót megtartsa, a folyamatos jogviszony pedig a munkavállaló munkaviszonyhoz kötött jogosultságai szempontjából kedvező. A tanulók és a képzésben részt vevők számára a megszűnés időpontjának ismerete a pályakezdés, az álláskeresés és a továbbtanulás tervezéséhez is szükséges, mivel a szerződés alapján járó munkabér a megszűnéssel véget ér.

Teendők és határidők

A duális képzőhelyeknek érdemes a vizsgaidőszak kezdetén egyeztetniük a szakképző intézménnyel a végzős tanulók vizsgájának időpontjáról és a szerződések megszűnésének napjáról. Ha a tanulót tovább kívánják foglalkoztatni, a 87. § (3) bekezdése szerinti megállapodást a megszűnés előtt célszerű írásban megkötni, és abban a munkakört, a munkabért és a munkaidőt is rögzíteni. Felmondás esetén a 88. § (5) bekezdése szerinti indokolási kötelezettségre is figyelemmel kell lenni.

Vizsgázó tanulók: mikor ér véget a szakképzési munkaszerződés?

Május 5-én megkezdődött a tavaszi szakmai vizsgaidőszak. A tanulókat foglalkoztató duális képzőhelyeknek már most kell felkészülniük a végzősök szakképzési munkaszerződésének megszűnésére vagy a tanulók továbbfoglalkoztatására.

A szakképzési munkaszerződés nem határozatlan ideig tart: a szakképzési törvény szerint annak a tanítási évnél az utolsó tanítási napján szűnik meg, amelyben a tanuló megkezdte első szakmai vizsgáját. A pontos napot a tanév rendjéről szóló miniszteri rendelet alapján kell megállapítani. A megszűnésig a tanulónak jár a munkabér, hónap közbeni megszűnéskor annak időarányos része.

A képzőhely és a tanuló megállapodhat abban is, hogy a jogviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá alakul. Ilyenkor a munkaviszony a szakképzési munkaszerződés megkötésétől folyamatosnak számít, ami a munkavállalónak és a cégnek is előnyös.

Ha a tanuló tanulmányai más okból érnek véget, az iskola köteles erről haladéktalanul értesíteni a képzőhelyet. Érdemes ezért a vizsgák időpontját és a megszűnés napját előre egyeztetni az iskolával. A szerződés a vizsgáig közös megegyezéssel vagy tizenöt napos felmondással is megszüntethető, a képzőhelynek azonban felmondását minden esetben indokolnia kell.

Komplex felzárkózási képzések: pontosított szervezési feltételek és mobilitási mentori létszám

2025. május 12.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Útravaló Ösztöndíjprogramról szóló 152/2005. (VIII. 2.) Korm. rendelet, valamint a komplex felzárkózási képzésekről szóló 311/2021. (VI. 7.) Korm. rendelet (R.) módosításáról szóló 92/2025. (V. 8.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 53. számában, 2025. május 8-án hirdette ki. A rendelet többek között a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvényben (Fktv.) kapott felhatalmazáson alapul. Az 1–4. § az Útravaló Ösztöndíjprogramot, az 5–6. § az R.-t módosítja; a 7. § szerint a rendelet a kihirdetését követő napon, 2025. május 9-én lépett hatályba. A preambulum szerint cél a komplex felzárkózási képzés szervezésére és a mobilitási mentor foglalkoztatására vonatkozó kötelezettség pontosítása.

A szabályozás lényege

Az R. 3. § (1) bekezdése szerint kizárólag komplex felzárkózási képzés szervezhető, ha a képzés állami támogatásból megvalósuló kiemelt és standard programokban, illetve projektekben folyik, és legfeljebb alapfokú iskolai végzettségű vagy végzettség nélküli, nem foglalkoztatott nagykorú személyek részére szól. A 6. § hatályon kívül helyezte a 3. § (1) bekezdés c) pontját, amely harmadik feltételként azt írta elő, hogy a képzés a felnőttképzési tevékenységhez kapcsolódó szolgáltatásként mobilitási mentori szolgáltatást tartalmazzon; az R. 6. § (1) bekezdése szerint ugyanakkor komplex felzárkózási képzés továbbra is kizárólag mobilitási mentori szolgáltatással folytatható. Az 5. § d) pontja alapján a 4. § (2) bekezdés b) pontja szerint egy képzésben 20 fő résztvevőre legalább egy mobilitási mentort kell foglalkoztatni; a korábbi szöveg pontosan egy mentort említett. Az 5. § e) pontja a 6. § (4) bekezdésében az egyéni fejlesztési terv alapjául szolgáló egyéni cselekvési terv hivatkozását a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló kormányrendeletre igazította. Változatlan, hogy a csoportlétszám legfeljebb 20 fő (4. § (2) bek. a) pont), és a mentori szolgáltatást a képzés befejezésétől legalább két hónapig fenn kell tartani (6. § (9) bek.).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás a komplex felzárkózási képzést folytató felnőttképzőket, az ilyen képzésben részt vevő álláskeresőket és a foglalkoztatókat érinti. Az R. 4. § (1) bekezdés d) pontja szerint részszakma vagy szakképesítés megszerzésére irányuló képzésnél a résztvevők legalább 25 százalékára a foglalkoztató szándéknyilatkozatával kell igazolni a munkaerőpiaci igényt. A „legalább egy” mentor fordulat lehetővé teszi, hogy a képző a résztvevők szükségleteihez igazodva több mentort alkalmazzon.

Teendők és határidők

A felnőttképzőknek 2025. május 9-től a módosított szöveg szerint kell szolgáltatási programjukat összeállítaniuk, és a mentorok létszámát legalább a 20 főnként egy fős arányban kell biztosítaniuk. Az R. 5. § (2) bekezdése szerint a szolgáltatási programot a Társadalmi Esélyteremtési Főigazgatóság online rendszerében legkésőbb a képzés tervezett kezdése előtt tizenöt munkanappal kell összeállítani. A foglalkoztatóknak a szándéknyilatkozatot legkésőbb a képzés gyakorlati részének megkezdéséig kell kiadniuk.

Felzárkózási képzések: húsz résztvevőre legalább egy mentor

Május 9-től pontosabb szabályok vonatkoznak az alacsony végzettségű, nem foglalkoztatott felnőtteknek szóló komplex felzárkózási képzésekre. A képzőknek legalább egy mobilitási mentort kell biztosítaniuk húsz résztvevőnként.

Az állami támogatással megvalósuló programokban a legfeljebb alapfokú végzettségű, nem foglalkoztatott felnőttek számára csak komplex felzárkózási képzés szervezhető. A 92/2025. (V. 8.) Korm. rendelet egyszerűsítette e kötelezettség feltételeit, a képzés azonban továbbra is csak mobilitási mentori szolgáltatással folytatható.

A mentor felméri a résztvevő lakhatási, egészségi, családi és anyagi helyzetét, egyéni fejlesztési tervet készít, és a képzés befejezése után még legalább két hónapig segíti. Az új szabály szerint húsz résztvevőre legalább egy mentort kell foglalkoztatni, így a képző több mentort is bevonhat.

A szakképesítést vagy részs szakmát adó képzéseknél a résztvevők legalább negyedére foglalkoztatói szándéknyilatkozat szükséges, amelyben a cég vállalja, hogy a képzés után alkalmazza a résztvevőt. A munkaerőt kereső vállalkozások így közvetlenül is részesei lehetnek a programoknak, és olyan munkavállalókhöz juthatnak, akiket a képzés kifejezetten az ő igényeikre készített fel. A regisztrált álláskereső a képzésben az állami foglalkoztatási szerv döntése alapján vehetnek részt.

CSED Extra: a szülés után 90 nappal munka mellett is jár a csecsemőgondozási díj

2025. május 14.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. április 29-én fogadta el a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) módosításáról szóló 2025. évi XXIV. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 55. számában, 2025. május 12-én hirdettek ki. A négy szakaszból álló törvény 4. §-a szerint 2025. július 1-jén lép hatályba. A preambulum szerint célja, hogy elősegítse a kisgyermekes édesanyák minél korábbi munkába való visszatérését. A végső előterjesztői indokolás szerint az 1. § az Ebtv. 41. §-át, a 2. § a csecsemőgondozási díj (CSED) munkavégzés melletti mértékét állapítja meg, a 3. § pedig szövegcsere rendelkező.

A szabályozás lényege

A jelenleg hatályos Ebtv. 41. §-a szerint nem jár CSED a biztosítottaknak, ha bármilyen jogviszonyban – a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével – keresőtevékenységet folytat. A 2025. július 1-jétől hatályos 41. § ezt a tilalmat a gyermek születésének napjától számított 90 napra szűkíti. Az új 42. § (1a) bekezdés szerint, ha a jogosult a 90 napos időszak lejártát követően bármilyen jogviszonyban keresőtevékenységet folytat, a CSED összege a 42. § (1) bekezdés a) és b) pontja, valamint a (4c) bekezdés figyelembevételével megállapított naptári napi alap 70%-a. A 42. § (1) bekezdése kiegészül azzal, hogy a 100%-os mérték az (1a) bekezdés esetét kivéve irányadó. Az Ebtv. 40. § (3) bekezdése szerint a CSED a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra, legfeljebb a gyermek születésétől számított 168 napig jár; ez nem változik. A törvény indoklása szerint a gyermek három hónapos kora után így a 70%-ra csökkentett összegű CSED folyósítása mellett folytatható keresőtevékenység.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a CSED-re jogosult édesanyákat és a törvényben meghatározott más jogosultakat, valamint foglalkoztatóikat érinti. A 90. nap után munkába álló jogosult a munkabér mellett a naptári napi alap 70%-ának megfelelő ellátást is megkaphatja, ami a korai visszatérést anyagilag vonzóbbá teheti. A munkáltatók számára lehetőség nyílik a tapasztalt munkavállaló korábbi visszatérésére, ugyanakkor a munkaidő és a munkakör megszervezése, valamint a kifizetőhelyek esetében az ellátás számfektése többletfeladatot jelenthet. A 90 napon belüli munkavégzés továbbra is a CSED elvesztésével jár, és a 41. § szövege szerint ez a jogkövetkezmény a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével bármilyen jogviszonyban végzett keresőtevékenységhez kapcsolódik, nem csak a munkaviszonyhoz.

Teendők és határidők

A szabályok 2025. július 1-jétől alkalmazandók. A munkáltatóknak és a kifizetőhelyeknek addig fel kell készülniük a CSED melletti foglalkoztatás kezelésére, így a csökkentett összegű ellátás és a munkabér együttes elszámolására. A jogosultaknak a munkába állás napját úgy kell megválasztaniuk, hogy az a gyermek születésétől számított 90. napot követő időre essen, és azt előzetesen, lehetőleg írásban egyeztetniük kell munkáltatójukkal, megjelölve a tervezett munkaidőt is.

Júliustól dolgozhatnak a kismamák a csecsemőgondozási díj mellett

Kihirdették a CSED Extra néven ismert törvénymódosítást: 2025. július 1-jétől a gyermek születése után 90 nappal munkát vállaló anya is megkaphatja a csecsemőgondozási díj 70 százalékát.

Eddig az, aki a csecsemőgondozási díj ideje alatt bármilyen munkát végzett, elvesztette az ellátást. A 2025. évi XXIV. törvény szerint júliustól ez a tilalom csak a szülést követő első 90 napra vonatkozik. Aki ezután áll munkába, annak a díj csökkentett összegben, a naptári napi alap 70 százalékában jár tovább.

A csecsemőgondozási díj továbbra is legfeljebb a gyermek 168 napos koráig jár, így a munkavégzés mellett nagyjából két és fél hónapig kapható a csökkentett ellátás. Az első 90 napban végzett munka viszont továbbra is a díj elvesztésével jár.

A munkáltatóknak érdemes felkészülniük arra, hogy kismama munkavállalóik a korábbiánál hamarabb jelezhetik visszatérési szándékukat. A visszatérés napját, a munkaidőt és a munkakört célszerű előre egyeztetni, a bérszámfejtésnek pedig a csökkentett ellátás mellett folyósított munkabért is kezelnie kell. A szabályok július 1-jétől alkalmazandók.

CSED Extra a gyakorlatban: szülési szabadság, munkába állás és gyermekgondozási díj

2025. május 16.

Jogforrás és hatály

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) módosításáról szóló, 2025. május 12-én a Magyar Közlöny 2025. évi 55. számában kihirdetett 2025. évi XXIV. törvény 2025. július 1-jétől lehetővé teszi, hogy a csecsemőgondozási díjra (CSED) jogosult a gyermek születésétől számított 90. nap után keresőtevékenységet folytasson. Az új szabály alkalmazása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szülési szabadságra és felmondási védelemre vonatkozó rendelkezéseivel, valamint az Ebtv. gyermekgondozási díjra (GYED) vonatkozó, változatlan szabályaival összefüggésben értelmezendő.

A szabályozás lényege

Az Ebtv. 40. § (3) bekezdése szerint a CSED a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra, legfeljebb a gyermek születésétől számított 168 napig jár. Az Mt. 127. § (1) bekezdése alapján az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult, amelyből két hetet köteles igénybe venni; a (3) bekezdés szerint eltérő megállapodás hiányában legfeljebb négy hét eshet a szülés várható időpontja elé. A 2025. július 1-jétől hatályos Ebtv. 41. §-a szerint a születéstől számított 90 napon belül végzett keresőtevékenység esetén a CSED nem jár, az ezt követő munkavégzés mellett pedig a 42. § (1a) bekezdése szerint a naptári napi alap 70%-a jár. Az Mt. 65. § (3) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató a szülési szabadság tartama alatt felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt, az (5) bekezdés pedig munkában töltött időnek tekinti a szülési szabadság tartamát. A GYED az Ebtv. 42/B. § (1) bekezdése szerint legkorábban a CSED lejártát követő naptól a gyermek kétéves koráig jár; a 42/C. § (1) bekezdés d) pontja szerint a bölcsődei elhelyezés nem zárja ki a GYED-et, ha a jogosult keresőtevékenységet folytat. Az Mt. 128. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a gyermek harmadik életévéig fizetés nélküli szabadságra jogosult.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A munkáltatóknak a korábbi visszatérés esetén meg kell oldaniuk a munkakör betöltését és a helyettesítés lezárását. A szülési szabadság tartamához kötött felmondási védelem és a munkaviszonyból származó jogosultságok számítása a visszatérés időpontjától függ, ezért a munkaügyi nyilvántartásnak pontosan rögzítenie kell a szabadság igénybevételét. A munkavállaló számára a bér és a csökkentett CSED együttes jövedelmet jelenthet. A kisgyermekes munkavállaló visszatérése a munkáltatónak is érdeke lehet, mivel a tapasztalt munkaerő pótlása toborzási és betanítási költséggel járna.

Teendők és határidők

A visszatérést tervező munkavállalónak 2025. július 1-jét követően a szülési szabadság igénybevételéről és a munkába állás napjáról időben, lehetőség szerint írásban meg kell állapodnia munkáltatójával; a munkába állás napja nem eshet a gyermek születésétől számított 90 napon belülre. A munkáltatóknak a visszatérőkre vonatkozó belső eljárásaikat, a munkaidő-beosztást és a bérszámfejtést érdemes a hatálybalépés előtt áttekinteniük, és a munkavállalót tájékoztatniuk a lehetséges munkarendről.

Korábbi visszatérés a munkába: mire figyeljen kismama és munkáltató?

Júliustól a szülés után 90 nappal munkába álló anya a csecsemőgondozási díj 70 százalékát is megkaphatja. A döntés előtt érdemes átgondolni a szülési szabadság és a munkajogi védelem szabályait.

A szülési szabadság 24 hét, amelyből a munka törvénykönyve szerint csak két hét kötelező. A csecsemőgondozási díj legfeljebb a gyermek 168 napos koráig jár; aki a 90. nap után visszatér, a bére mellett a díj csökkentett összegét kapja, aki korábban, az elveszíti az ellátást.

Szülési szabadság alatt a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt, és ez az idő munkában töltött időnek számít. A visszatérés napját ezért írásban, pontosan érdemes rögzíteni.

A gyermekgondozási díj a csecsemőgondozási díj lejárta után, legkorábban a gyermek kétéves koráig igényelhető, és bölcsődei elhelyezés mellett is járhat, ha a szülő dolgozik. A gyermek hároméves koráig fizetés nélküli szabadság is kérhető. A munkáltatóknak érdemes a visszatérőkkel már a szülési szabadság alatt felvenniük a kapcsolatot, és együtt kialakítani a munkarendet, hogy a korábbi visszatérés mindkét fél számára kiszámítható legyen.

Kúria: az utóbb reprezentatívá vált szakszervezet módosíthatja, de nem mondhatja fel a kollektív szerződést

2025. május 16.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.004/2025/5. számú, 2025. május 14-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.144/2024/6. számú jogerős ítéletét, amely a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.756/2023/18. számú ítéletét megváltoztatta, és a kollektív szerződés felmondási jogának megállapítására irányuló keresetet elutasította. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. A per tárgya a kollektívszerződés-kötési képesség volt; az alkalmazott szabályok a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 276. § (2), (7) és (8) bekezdése, valamint 280. § (1) bekezdése. A Kúria figyelembe vette a 22/2023. (X. 4.) AB határozatot, amely az Mt. 276. § (8) bekezdésének „– tanácskozási joggal –” szövegrészét megsemmisítette. A határozathoz a Kúria elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A munkáltatónál 2010 óta hatályos kollektív szerződést a felperes szakszervezet csak egyetértő megjegyzéssel írta alá, mert akkor nem volt szerződéskötésre jogosult; taglétszáma 2014. január 1-jétől folyamatosan meghaladta a munkavállalói létszám tíz százalékát. A szakszervezet annak megállapítását kérte, hogy a kollektív szerződést módosíthatja és fel is mondhatja. A módosítási jogot az elsőfokú bíróság megállapította, ezt fellebbezés nem érintette. A Kúria szerint az Mt. 276. § (8) bekezdése alapján az utóbb jogosulttá vált szakszervezet kezdeményezheti a módosítást, részt vehet a tárgyaláson, és a módosítás során fél lehet. Az AB határozat a felmondási jogot nem érintette, az Mt. pedig a megkötést, a módosítást és a megszüntetést elkülönülten szabályozza. Az Mt. 276. § (7) bekezdése csak tárgyalási, nem szerződéskötési kötelezettséget keletkeztet; ha a módosítás elmarad, a szakszervezet nem válik szerződő félle, így felmondási jogot sem szerez.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatókat, különösen a több szakszervezettel működő nagyvállalatokat és vállalatcsoportokat érinti. A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezései az Mt. 279. § (3) bekezdése szerint valamennyi munkavállalóra kiterjednek, ezért a felmondási jogosultak köre közvetlenül befolyásolja a bér- és munkafeltételek stabilitását. Az Mt. 280. § (1) bekezdése szerint a több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szerződő szakszervezet három hónapos felmondási idővel felmondhatja; a döntés nyomán ez a jog az utóbb jogosulttá vált szakszervezetet csak akkor illeti meg, ha egy módosításban szerződő félként bizonyíthatóan részt vett. A munkáltatók számára ez kiszámíthatóbb helyzetet teremt, a szakszervezetek érdekvéonyesítése pedig a módosítási tárgyalásokra összpontosul.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű nyilvántartani, hogy melyik szakszervezet mikor érte el a tízszázalékos küszöböt, amelynél az Mt. 276. § (6) bekezdése szerint az átlagos statisztikai létszámot kell alapul venni. A módosítás kezdeményezésére irányuló ajánlat tárgyalása az Mt. 276. § (7) bekezdése szerint nem utasítható vissza, ezért a tárgyalási rendet és a jegyzőkönyvezést érdemes előre rögzíteni. A módosító okiratban egyértelműen fel kell tüntetni, mely szakszervezetek írják alá szerződő félként, és melyek csak egyetértő nyilatkozattal. A szakszervezeteknek, ha teljes jogú pozícióra törekszenek, a módosításban való részvételüket szerződő félként kell dokumentálniuk. A felmondási jog az Mt. 280. § (2) bekezdése szerint a megkötéstől számított hat hónapon belül egyébként sem gyakorolható.

Kollektív szerződés: a később belépő szakszervezet tárgyalhat, de felmondani nem tud

A Kúria májusi ítélete szerint a kollektív szerződés megkötése után reprezentatívá vált szakszervezet kezdeményezheti a módosítást, a szerződés felmondására azonban csak akkor jogosult, ha szerződő félle vált.

Egy nagyvállalatnál a kollektív szerződést még 2010-ben kötötték meg. Az egyik szakszervezet akkor nem érte el a szükséges taglétszámot, ezért a szerződést nem szerződő félként, csak egyetértését jelezve írta alá. Később elérte a munkavállalói létszám tíz százalékát, és bíróságtól kérte annak kimondását, hogy a szerződést módosíthatja és fel is mondhatja.

A Kúria szerint a törvény az utóbb jogosulttá vált szakszervezetnek a módosítás kezdeményezését és a tárgyaláson való részvételt biztosítja, a felmondás jogát azonban nem. A munkáltató köteles tárgyalni, de megállapodni nem. Ha a módosítás nem jön létre, a szakszervezet nem válik szerződő félle, így a teljes kollektív szerződést sem mondhatja fel. A Kúria hangsúlyozta, hogy az Alkotmánybíróság korábbi döntése csak a módosításban való részvételt érintette, a felmondás jogát nem terjesztette ki.

A munkáltatóknak érdemes pontosan rögzíteniük, kik írják alá szerződő félként a kollektív szerződés módosításait. A szakszervezeteknek pedig a módosítási tárgyalásokban való részvételükkel kell érvényesíteniük a tagjaik érdekeit.

Ítéletábra: kockázatértékelés nélkül a munkáltató viseli a gépbe benyúló munkavállaló kárának felét

2025. május 19.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.009/2025/7. számú, 2025. május 14-én kelt részközbenső ítéletével helybenhagyta az Egri Törvényszék 33.M.70.061/2023/90. számú közbenső ítéletét, amely szerint a munkáltató 50 százalékos mértékben köteles megtéríteni a munkavállaló 2020. augusztus 26-án bekövetkezett munkabalesetéből eredő kárt. Az ítéletábra az elsőfokú határozatot részközbenső ítéletnek tekintette, mert a sérelemdíj jogalapjáról még nem született döntés. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 166. § (1)–(2) bekezdése és 167. § (2) bekezdése, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 18. §-a és 54. §-a, valamint az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény.

A szabályozás lényege

A segéd munkás egy brikettáló üzemben keverőgépet kezelte. Az anyag állagának ellenőrzésekor a gép leállításáról való meggyőződés nélkül kinyitotta a retesszárat, bal kezével a gépbe nyúlt, és a forgólapát súlyos alkar- és csuklósérülést okozott. A munkáltató szándékos önkárosításra hivatkozott, ezt azonban nem bizonyította. Az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató csak akkor mentesül, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Az ítéletábra szerint a baleset közvetlen oka a benyúlás volt, közvetett oka viszont a kockázatértékelés hiánya: annak elvégzése esetén felismerhető lett volna a baleseti mechanizmus, és a gépet a benyúlást megakadályozó védőrácscsal lehetett volna ellátni, amelyet a munkáltató saját vizsgálója is javasolt. A munkavállaló a tiltás ellenére, gondatlanul járt el, ezért az Mt. 167. § (2) bekezdése alapján a kárt meg kellett osztani; a bírói gyakorlattal összevetve az ítéletábra az 50–50 százalékos arányt fogadta el.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely mozgó alkatrészű gépeket, egyedi gyártású berendezéseket vagy használtan vásárolt technológiát üzemeltet, különösen a kisebb gyártó vállalkozásokat és az egyéni vállalkozó munkáltatókat. A munkáltató objektív felelőssége miatt a munkavédelmi oktatás és a munkaköri leírásban rögzített tiltás önmagában nem elegendő a mentesüléshez: a hiányzó kockázatértékelés a kártérítési perben is a munkáltató terhére esik, és a kármegosztás arányát is befolyásolja. A súlyos, maradandó sérülésekből eredő kár, járadék és sérelemdíj jelentős összegű lehet. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a szabálytalan, kényelmesebbnek tartott munkavégzés a kártérítés jelentős részének elvesztésével járhat.

Teendők és határidők

Az Mvt. 54. § (2)–(3) bekezdése szerint a munkáltatónak kockázatértékeléssel kell rendelkeznie, amelyet a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább öt évente el kell végezni; indokolt eset többek között a munkabaleset bekövetkezése. A munkáltatóknak célszerű a gépeket a végtelen benyúlás ellen műszaki védelemmel ellátni, mert az Mvt. 54. § (1) bekezdése a veszélyek elkerülését és a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazását írja elő, és az Mvt. 54. § (7) bekezdése szerint rendszeresen ellenőrizni kell, hogy a munkavállalók ismerik és betartják-e a rájuk vonatkozó szabályokat. A munkavállalóknak működő gépbe nem szabad benyúlniuk, és a leállást minden esetben ellenőrizniük kell. A munkabalesetből eredő kárigény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el.

Munkabaleset: a hiányzó kockázatértékelés a kártérítés felébe kerülhet

A Debreceni Ítéltábla májusi döntése szerint a kár felét kell megtérítenie annak a munkáltatónak, amely nem végzett kockázatértékelést, akkor is, ha a sérült munkavállaló szabálytalanul nyúlt a gépbe.

Egy brikettáló üzem segédmunkása az anyag ellenőrzése közben belenyúlt a működő keverőgépbe, és súlyosan megsérült. A munkáltató szerint szándékosan okozta magának a sérülést, ezt azonban a bíróság a tanúvallomások és a kamerafelvétel alapján sem látta bizonyítottnak.

Az ítéltábla szerint a munkáltató csak akkor mentesülhetett volna, ha a balesetet kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozza. A cég azonban nem végzett kockázatértékelést, pedig így felismerhette volna a veszélyt, és védőráccsal megakadályozhatta volna a benyúlást. Mivel a munkavállaló is gondatlanul, a tiltás ellenére járt el, a kárt fele-fele arányban kell viselniük. A munkavédelmi oktatás és a munkaköri leírásban rögzített tilalom tehát önmagában nem mentesítette a munkáltatót.

A munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk a kockázatértékelésüket, különösen egyedi vagy régi gépeknél, és műszaki védelemmel kizárniuk a véletlen benyúlást. A munkavállalóknak pedig mindig meg kell győződniük a gép leállításáról, mert a szabályszegés csökkenti a nekik járó kártérítést.

Ítéletábra: a létszámleépítés a távozó munkavállalók pótlásának elmaradásával is megvalósulhat

2025. május 19.

Jogforrás és hatály

A Pécsi Ítéletábra Mf.I.30.006/2025/5. számú, 2025. május 15-én kelt ítéletével megváltoztatta a Pécsi Törvényszék 2.M.70.137/2023/18/I. számú kiegészített ítéletét, amely a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt 1 196 222 forint elmaradt jövedelem megfizetésére kötelezte, és a keresetet elutasította. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (1)–(2) bekezdése, 7. § (1) és (3) bekezdése, 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése, 66. § (1)–(2) bekezdése, valamint 82. § (1)–(2) bekezdése; az ítéletábra az MK 95. számú állásfoglalásra és a Kúria Mfv.II.10.009/2025/5. számú határozatára is hivatkozott.

A szabályozás lényege

Az operátor munkakörben dolgozó munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató 2023. október 19-én „létszámleépítés megrendelések hiányában” indokkal felmondással szüntette meg. Az elsőfokú bíróság a felmondást jogellenesnek tartotta, mert a munkáltató nem igazolta okirattal, hogy a negyedévben távozott többi munkavállaló munkaviszonya milyen módon szűnt meg, az indokolást pedig túl általánosnak találta. Az ítéletábra ezzel szemben a könyvelő igazolása alapján megállapította, hogy a statisztikai létszám októberi 77,8 főről decemberre 58,4 főre csökkent, és az utolsó negyedévben 35 fő munkaviszonya szűnt meg. Rámutatott: a létszámleépítés célja azzal is elérhető, hogy a munkáltató a bármely okból távozókat nem pótolja, ezért nem kellett bizonyítani, hogy mindenkinek munkáltatói felmondással szűnt meg a munkaviszonya. A munkaerő-közvetítő álláshirdetése nem igazoltak létszámbővítést. Az indok összefoglaló megjelölése elegendő volt, és a felmondás világos, valós és okszerű volt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a megrendelés-visszaesés miatt létszámot csökkentő munkáltatókat érinti, különösen a termelő és a munkaerő-kölcsönzőt vagy -közvetítőt igénybe vevő vállalkozásokat. A felmondás jogszerűségének bizonyításához a létszám alakulását igazoló objektív adatok – könyvelői igazolás, be- és kilépési kimutatás, tanúvallomás – elegendőek lehetnek, a többi munkavállaló megszüntető okiratának csatolása nélkül. A munkavállaló arra is hivatkozott, hogy megváltozott munkaképessége miatti kedvezmények lejártá után bocsátották el; az Mt. 7. § (3) bekezdés a) pontja alapján azonban a joggal való visszaélés alapjául szolgáló tény és a hátrányt neki kellett bizonyítania, ez nem sikerült. Sikeres munkáltatói védekezés esetén a munkavállalót terheli a perköltség.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a létszámcsökkenés idején a statisztikai létszám alakulását, a be- és kilépéseket, valamint a megrendelések visszaesését dokumentálni, és a felmondásban legalább összefoglalóan megjelölni, hogy a munkavállaló munkájára a működéssel összefüggő okból miért nincs szükség, mert az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint az indok valóságát és okszerűségét a munkáltató bizonyítja. Ajánlott a munkaerő-közvetítő álláshirdetéseit a leépítéssel összehangolni, mert az ellentmondó hirdetések bizonyítási nehézséget okozhatnak. A munkavállalók a megszüntetés jogellenessége miatti keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül nyújthatják be, és a joggal való visszaélésre vonatkozó állításaikhoz bizonyítékot kell szolgáltatniuk.

Létszámleépítés: nem kell mindenkit elbocsátani ahhoz, hogy valós legyen

A Pécsi Ítéltábla májusi ítélete szerint valós és jogszerű a létszámcsökkentésre alapított felmondás akkor is, ha a munkáltató a létszámot nagyrészt a távozó munkavállalók pótlásának elmaradásával csökkentette.

Egy termelő cégnél a megrendelések visszaesése miatt egy operátor munkaviszonyát felmondással szüntették meg. Az elsőfokú bíróság szerint a munkáltató nem bizonyította a leépítést, mert nem mutatta be, hogyan távozott a negyedév során kilépett többi dolgozó.

Az ítéltábla megváltoztatta a döntést. A könyvelő igazolása szerint a létszám három hónap alatt mintegy húsz fővel csökkent, és ehhez nem szükséges, hogy mindenkit a munkáltató bocsásson el: elég, ha a távozók helyére nem vesz fel új munkavállalót. A felmondásban a leépítés összefoglaló megjelölése is elegendő volt. A munkaerő-közvetítő által feladott álláshirdetések sem bizonyították, hogy a cég valójában új embereket keresett volna.

A munkáltatóknak érdemes a létszámadatokat és a megrendelések alakulását dokumentálniuk, és a közvetítők hirdetéseit is összehangolniuk. A munkavállalók a felmondás közlésétől számított harminc napon belül fordulhatnak bírósághoz, de ha rosszhiszemű elbocsátásra hivatkoznak, azt nekik kell bizonyítékokkal alátámasztaniuk.

Kúria: több felmondási indok közül egyetlen bizonyított indok is megalapozhatja a felmondást

2025. május 23.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.023/2025/5. számú, 2025. május 21-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.195/2024/7. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.416/2022/69. számú, a keresetet elutasító ítéletét. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. A per tárgya a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei voltak. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 56. § (1) bekezdése, 64. § (2) bekezdése és 66. §-a; a Kúria az MK 95. számú állásfoglalás III. pontjára, valamint az Mfv.IV.10.124/2024/7. és az Mfv.VIII.10.074/2023/4. számú határozatára is hivatkozott. A határozathoz a Kúria elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A munkavállaló 1985 óta dolgozott a munkáltatónál utaskiszolgálással járó munkakörben; 2021-ben figyelemfelhívásban és vagyoni hátrányt jelentő fegyelmi büntetésben részesült, majd ideiglenesen áthelyezték. A munkáltató 2022. május 23-án felmondott; az indoklás összefoglalóan megjelölte az együttműködés hiányát, a feladatok megkérdőjelezését és a nem megfelelő magatartást, emellett négy konkrét esetet is nevesített, köztük a további jogviszony bejelentésének elmulasztását. A munkavállaló többek között az egyenlő bánásmód megsértésére és az eljárási szabályok megsértésére hivatkozott. A Kúria szerint több felmondási indok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból okszerűen következik, hogy a munkaviszony nem tartható fenn. Összefoglaló indok esetén a munkáltató a perben az abban összefoglalóan megjelölt konkrét tényeket is bizonyíthatja. A felmondást munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint nem kell meghallgatásnak megelőznie, és az nem minősül az Mt. 56. § (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek, ezért a kollektív szerződés fegyelmi eljárásrendje nem volt irányadó.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely a munkavállaló magatartásával indokolt felmondást alkalmaz, különösen az ügyfélkapcsolati munkakörökben és a kollektív szerződés hatálya alatt álló nagy szervezeteknél. A munkáltatók számára az ítélet csökkenti a perkockázatot: ha a felmondás több indokot tartalmaz, egy-egy kevésbé igazolható tény nem teszi jogellenessé az egész intézkedést, feltéve, hogy a bizonyított indok önmagában is elég súlyos. Az eljáró bíróságok a munkavállaló által meg nem támadott korábbi hátrányos jogkövetkezményeket is figyelembe vették a kötelezettségszegés súlyának megítélésénél. A munkavállalók számára a döntés azt jelzi, hogy az összefoglaló indoklás nem jelent kiegészíthetetlen keretet, de a felmondásban meg nem jelölt új ok utólag továbbra sem vizsgálható.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a felmondás indokolásában az összefoglaló okot konkrét, dátummal azonosított esetekkel alátámasztani, és minden esethez tanút vagy okirati bizonyítékot biztosítani, mert az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint az indok valóságát és okszerűségét a munkáltató bizonyítja. A kötelezettségszegéseket, figyelmeztetéseket és a hátrányos jogkövetkezményeket érdemes írásban dokumentálni; az Mt. 56. § (4) bekezdése szerint ugyanazon kötelezettségszegés miatt hátrányos jogkövetkezmény és felmondás nem alkalmazható egyszerre. A munkavállalók a velük szemben alkalmazott hátrányos jogkövetkezményt és a megszüntetés jogellenességét az Mt. 287. § (1) bekezdés b) és c) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül támadhatják meg bíróság előtt.

Felmondás: elég, ha a súlyos indokok közül egy bizonyítható

A Kúria májusi ítélete szerint jogoszerű lehet a felmondás akkor is, ha a munkáltató nem minden felhozott indokot tud igazolni, feltéve, hogy egy bizonyított ok önmagában is lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását.

Egy régóta foglalkoztatott munkavállalónak a munkáltató felmondott, mert több alkalommal nem működött együtt munkatársaival, megkérdőjelezte feladatait és nem megfelelően bánt az ügyfelekkel. Az indokolás az általános megállapítások mellett négy konkrét esetet is felsorolt. A munkavállaló vitatta ezek egy részét, és eljárási szabálysértésekre is hivatkozott.

A Kúria a munkáltatónak adott igazat. Ha a felmondás több indokot tartalmaz, egyetlen bizonyított indok is elegendő lehet. A munkáltató a perben az összefoglalóan megjelölt magatartást konkrét tényekkel is alátámaszthatja. A felmondás előtt a munkavállaló meghallgatása nem kötelező, és a kollektív szerződés fegyelmi eljárási szabályai sem vonatkoznak rá. Az egyenlő bánásmód megsértését a bíróságok nem látták igazoltnak, mert a hátrány és a hivatkozott tulajdonság között nem volt összefüggés.

A munkáltatóknak érdemes a kötelezettségszegéseket folyamatosan dokumentálniuk. A munkavállalóknak a velük szemben alkalmazott hátrányos intézkedéseket harminc napon belül célszerű bíróság előtt megtámadniuk.

Ítéletábra: a közös megegyezésre tett e-mail-es ajánlat nem azonnali hatályú munkavállalói felmondás

2025. május 29.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.053/2025/4. számú, 2025. május 27-én kelt ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 23.M.70.430/2024/18. számú ítéletét, amely elutasította a munkáltatónak a munkavállalóval szemben 693 680 forint kártérítés megfizetése iránt indított keresetét. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 20. § (3) bekezdése, 31. §-a, 64. § (1) bekezdés a) pontja, 67. § (2) bekezdése és 84. § (2) bekezdése, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:64. §-a az ajánlati kötöttségről. Az ítéletábra az EBH2000.355. és az EBH2001.463. számú határozatokra is hivatkozott.

A szabályozás lényege

A munkavállaló egyéves határozott idejű munkaviszonyban portás és segédmunkás munkakörben dolgozott; a munkaszerződés szerint a határidő előtti, „bármilyen módon” történő megszüntetés esetén legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő kártérítést kellett fizetnie. Keresőképtelensége idején, költözése miatt e-mailben kérte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, és a munka- és társadalombiztosítási ügyintéző kérdésére azt válaszolta, hogy aznappal kívánja megszüntetni. A munkáltató ezt azonnali hatályú felmondásnak tekintette, a közös megegyezést elutasította, és kártérítést követelt. A bíróságok szerint a nyilatkozat szerződési ajánlat volt, nem felmondás; a megszüntetés napjára vonatkozó válasz ezen nem változtatott. Az ítéletábra rámutatott, hogy az ügyintéző nem volt munkáltatói jogkör gyakorlója, ezért részére az Mt. 20. § (3) bekezdése alapján érvényes nyilatkozat nem is tehető. Az elsőfokú bíróság a kártérítési kikötést az Mt. 84. § (2) bekezdésébe ütközése miatt semmisnek találta, mert a törvény csak jogellenes megszüntetéshez fűz kártérítést.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztató munkáltatókat, valamint azokat érinti, amelyek a munkavállalói nyilatkozatokat e-mailben, a bérszámfejtési vagy humánerőforrás-ügyintézőn keresztül kezelik. Az ítélet szerint az elektronikus levélben tett nyilatkozat írásbeli jognyilatkozat, de tartalmát a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint kell értelmezni, és kétség esetén a jóhiszeműség és tisztesség elve alapján a munkáltatónak kell tisztáznia. A munkaszerződésben a törvénynél szigorúbb, minden megszüntetési módra kiterjedő kártérítés kikötése nem érvényesíthető. Pernyertesség hiányában a munkáltatót terheli a fellebbezési illeték. A munkavállalók számára az ítélet biztosítékot jelent arra, hogy a közös megegyezés kezdeményezése önmagában nem keletkeztet fizetési kötelezettséget.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkaszerződések kártérítési kikötéseit az Mt. 84. §-ával összhangba hozni, és a munkavállalókat az Mt. 46. § (1) bekezdés a) pontja szerint írásban tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. Ha egy munkavállalói nyilatkozat tartalma nem egyértelmű, azt a jogkövetkezmények alkalmazása előtt írásban kell tisztázni. A munkavállalóknak a megszüntetésre irányuló nyilatkozatukat a munkáltatói jogkör gyakorlójához kell címezniük, és egyértelműen jelölniük kell, hogy közös megegyezést kezdeményeznek vagy felmondanak. Határozott idejű munkaviszony munkavállalói felmondását az Mt. 67. § (2) bekezdése szerint meg kell indokolni, és csak olyan ok fogadható el, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

Aki közös megegyezést kér, még nem mondott fel

A Fővárosi Ítéltábla májusi ítélete szerint a munkáltató nem kezelheti azonnali hatályú felmondásként, és nem követelhet kártérítést, ha a munkavállaló e-mailben a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését kéri.

Egy határozott idejű munkaviszonyban dolgozó portás költözése miatt e-mailben kérte munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését. A munkáltató ezt elutasította, a levelet azonnali hatályú felmondásnak tekintette, és a munkaszerződés alapján háromhavi távolléti díjnak megfelelő kártérítést követelt.

A bíróságok szerint a levél csak ajánlat volt, amelyet a munkáltató visszautasíthatott, de felmondásként nem kezelhetett. Ráadásul az e-mailt nem a munkáltatói jogkör gyakorlója, hanem egy ügyintéző kapta. Az a kikötés pedig, amely bármilyen megszüntetés esetén kártérítést ír elő, ellentétes a törvénnyel, mert az csak jogellenes megszüntetéshez fűz ilyen következményt. A munkáltató így a követelt összeget nem kapta meg, és a fellebbezési illetéket is neki kellett viselnie.

A munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk munkaszerződéseik kártérítési pontjait, és kétség esetén tisztázniuk a nyilatkozatok tartalmát. A munkavállalóknak célszerű egyértelműen fogalmazniuk, és nyilatkozatukat mindig közvetlenül a munkáltatói jogkör gyakorlójának címezniük.

Ítéletábra: készpénzes bérfizetésnél a munkáltatónak kell bizonyítania a kifizetést

2025. május 30.

Jogforrás és hatály

A Győri Ítéletábra Mf.V.30.010/2025/7. számú, 2025. május 27-én kelt ítéletével helybenhagyta a Szombathelyi Törvényszék 2.M.70.150/2024/12. számú ítéletét, amely a felszámolás alatt álló munkáltatót 1 947 826 forint elmaradt munkabér és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 22. § (3) bekezdése, 42. § (2) bekezdés b) pontja, 44. §-a és 45. § (1) bekezdése, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 522. § (1) bekezdés c) pontja, valamint a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 47. § (5) bekezdése.

A szabályozás lényege

A munkavállaló 2023 februárjától ügyintézőként, havi 400 000 forint munkabérért dolgozott. A munkabért a munkát ténylegesen irányító személy útján nem havonta, hanem alkalmanként, készpénzben fizették; bérjegyzéket nem adtak, elismervény nem készült, átutalásra egyszer, 200 000 forint összegben került sor. Ugyanez a személy bérlőként a munkavállaló ingatlanáért is fizetett havi bérleti díjat és rezsit. A munkáltató 2023. október 20-ától felszámolás alatt állt, de 2024 januárjáig tovább foglalkoztatta a munkavállalót. A munkáltató szerint az átadott mintegy 5,16 millió forint a bért is fedezte. A bíróságok szerint a munkáltató a Pp. 522. § (1) bekezdés c) pontja szerinti bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget; az adóhatósági bevallások önmagukban nem igazolják a kifizetést. A felszámolás kezdetétől a munkáltatói jogokat a felszámoló gyakorolta, ezért az azt követően, meghatalmazás nélkül átadott készpénz nem számolható el munkabérként; a korábbi összegek csak a munkavállaló elismerése szerint vehetők figyelembe.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a kisvállalkozásokat, a családi vagy informálisan irányított cégeket, valamint a felszámolás alatt működő munkáltatókat érinti. Ha a munkabér kifizetését nem lehet okirattal igazolni, a munkáltató kétszeres fizetés kockázatát viseli, mert a készpénzes átadások jogcíme más jogviszonyokkal, például bérleti díjjal keveredhet. A felszámolás alatt álló munkáltatónál a felszámoló felhatalmazása nélkül eljáró személy kifizetései nem tekinthetők bérfizetésnek. A pervesztes munkáltatót a munkabér mellett késedelmi kamat, perköltség és illeték is terheli. A munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a bérkövetelés perében nem nekik kell bizonyítaniuk a kifizetés elmaradását, a saját feljegyzéseik azonban segíthetik a tényállás feltárását.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkabért az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetniük, és az Mt. 155. § (2) bekezdése szerint ugyanaddig írásbeli elszámolást kell adniuk, amelyből a munkavállaló az elszámolás helyességét és a levonásokat ellenőrizni tudja. Készpénzes kifizetés esetén a munkavállalóval aláíratott, a jogcímet és az időszakot megjelölő elismervény szükséges, de célszerűbb a banki átutalás. Felszámolás alatt a bérkifizetéseket a felszámoló rendelkezése szerint kell teljesíteni és dokumentálni. A munkavállalóknak érdemes a kapott összegek jogcímét írásban rögzíteni, és a munkabérigényt az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül érvényesíteni.

Zsebből fizetett bér: a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy kifizette

A Győri Ítéltábla májusi ítélete szerint ha a munkáltató készpénzben, elismervény nélkül fizet bért, vita esetén neki kell igazolnia a kifizetést, különben a munkabért újra meg kell fizetnie.

Egy kisvállalkozás ügyintézője alkalmanként, készpénzben kapta a bérét attól a személytől, aki a céget ténylegesen irányította, és aki egyúttal az ő házát is bérelte. Elismervény és bérjegyzék nem készült. A cég később felszámolás alá került, a munkavállaló pedig közel kétmillió forint elmaradt bért követelt.

A bíróságok a munkavállalónak adtak igazat. Munkabérperben a munkáltatónak kell bizonyítania a kifizetést, az adóbevallások ezt önmagukban nem igazolják. A felszámolás kezdete után átadott készpénz pedig nem számít bérnek, mert onnantól a felszámoló gyakorolja a munkáltatói jogokat, és ő senkit nem hatalmazott fel a kifizetésre. A korábbi átadásokat is csak annyiban lehetett bérként elszámolni, amennyiben azt a munkavállaló maga elismerte.

A munkáltatóknak érdemes a bért átutalással fizetniük, készpénz esetén pedig mindig aláírt elismervényt kérniük. A munkavállalóknak célszerű nyilvántartaniuk, milyen jogcímen kaptak pénzt, és bérigényüket három éven belül érvényesíteniük.

Unió ítélet: a határozott idejű munkavállalók járulékalapja sem lehet kedvezőtlenebb

2025. május 12.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (tizedik tanács) 2025. május 8-án hozott ítéletet a C-212/24., C-226/24. és C-227/24. sz. egyesített ügyekben (L. T. s.s. és társai kontra Istituto nazionale della previdenza sociale, INPS) a firenzei fellebbviteli bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelmeire. Az ítélet az 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját értelmezi, amely szerint a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az összehasonlítható, határozatlan időre foglalkoztatottak, kivéve, ha az eltérés objektív alapon igazolható. Az előzetes döntéshozatali ítéletben adott értelmezés minden tagállam bíróságaira irányadó az irányelv alkalmazásakor.

A szabályozás lényege

Az alapügyben az olasz mezőgazdasági kollektív szerződés szerint a határozatlan idejű munkások díjazása napi hat és fél óras átalánymunkaidőn alapult, a határozott idejűeké a ténylegesen ledolgozott órákon, és ehhez igazodott a munkáltatók által fizetendő társadalombiztosítási járulék is. A Bíróság kimondta, hogy a foglalkoztatási feltételek fogalma magában foglalja a díjazásra vonatkozó feltételeket (45. pont), és ide tartozhatnak azok a járulékok is, amelyek egy foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer ellátásait finanszírozzák, ha az ellátás csak az adott munkavállalói csoportot érinti, közvetlenül a járuléktól függ, és a járulékot a munkáért fizetett díjazás alapján számítják (47. pont). Hangsúlyozta, hogy az eltérést nem igazolja önmagában az, hogy azt törvény vagy kollektív szerződés írja elő (57. pont), sem a foglalkoztatás időtartamára utaló általános szempont (58. pont). A mezőgazdasági munka idényjellegére alapított érveket ezért nem fogadta el objektív okként (60. pont), és a rendelkező rész szerint a keretmegállapodással ellentétes az eltérő járulékszámítás.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet közvetlenül az olasz mezőgazdasági munkáltatókat érinti, akiknek a határozott idejű munkások után is az átalánymunkaidő alapján kell járulékot fizetniük, ami utólagos járulékfizetési kötelezettséggel járhat. Az értelmezés azonban általános: bármely tagállamban azok a munkáltatók érintettek, amelyek a díjazást, illetve az ahhoz kötött, munkaviszonyhoz kapcsolódó juttatásokat és járulékokat a jogviszony határozott vagy határozatlan jellege szerint eltérően állapítják meg, így a szezonális munkát alkalmazó mezőgazdasági, turisztikai és építőipari vállalkozások. A határozott idejű munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a díjazással összefüggő hátrány objektív, konkrét ok nélkül jogellenes, és ez kihat a munkaviszonyhoz kötött ellátásaikra is. A bírósági gyakorlat szerint a munkáltatónak kell bizonyítania az eltérés pontos és konkrét indokát.

Teendők és határidők

Az ítélet közvetlen határidőt nem állapít meg, de a már folyamatban lévő és a jövőbeni jogvitákban alkalmazandó. A munkáltatóknak célszerű áttekíteniük, hogy bérrendszerük, kollektív szerződésük vagy belső szabályzatuk tartalmaz-e olyan elemet, amely a határozott idejű munkavállalók díjazását, munkaidő-elszámolását vagy a díjazáshoz kötött juttatásokat eltérően kezeli, és dokumentálniuk kell az esetleges eltérés objektív, a feladat jellegéből fakadó indokát. A munkavállalóknak érdemes megőrizniük munkaszerződésüket és bérelszámolásait, és hátrány gyanújánál írásban kérni a munkáltatótól a különbség indokolását.

A határozott idejű munkásokat a járulékoknál sem lehet hátrányba hozni

Az Európai Unió Bírósága szerint ellentétes az uniós joggal, ha a határozott idejű munkavállalók után kedvezőtlenebb alapon számítják a díjazáshoz kötött járulékot, mint az állandó kollégáik után.

Az olasz mezőgazdaságban a határozatlan idejű munkások bérét és járulékát napi hat és fél óra általános alapján, a határozott idejűekét viszont csak a ténylegesen ledolgozott órák után számították. A luxembourgi bíróság május 8-i ítélete szerint ez kedvezőtlenebb bánásmód, amelyet sem a kollektív szerződés, sem a munka időnyjellege nem igazol.

A döntés azért fontos, mert a Bíróság a díjazáshoz kötött, munkaviszonyhoz kapcsolódó juttatásokat és járulékokat is a foglalkoztatási feltételek közé sorolta. Az eltérést csak konkrét, a feladat jellegéből adódó ok igazolhatja, az nem, hogy a szerződés határozott időre szól.

A munkáltatóknak érdemes átnézniük bérrendszerüket, munkaidő-elszámolásukat és kollektív szerződésüket, különösen a szezonális és időnymunkáknál, és ha valamilyen eltérést fenntartanak, annak konkrét indokát írásban rögzíteniük. Vita esetén ugyanis a munkáltatónak kell igazolnia az objektív okot. A munkavállalók hátrány gyanújánál őrizték meg bérelszámolásaikat, és írásban kérhetik a különbség indokolását.

Csehország: kihirdették a munka törvénykönyvének rugalmasító módosítását

2025. május 2.

Jogforrás és hatály

A Cseh Köztársaság Törvénytárában (Sbírka zákonů) 2025. április 29-én tették közzé a 2025. április 9-i 120/2025 Sb. törvényt, amely a 262/2006 Sb. munka törvénykönyvét (zákoník práce) és több más törvényt módosít. A törvény XIV. cikke szerint a kihirdetést követő második naptári hónap első napján lép hatályba, ami a kihirdetés napjából számítva 2025. június 1. A VI. cikk 2–17. pontja és a VII. cikk, amelyek a foglalkoztatási törvényt érintik, 2026. január 1-jén lépnek hatályba. A II. cikk átmeneti rendelkezései szerint a hatálybalépés előtt kikötött próbaidőre, valamint a hatálybalépés előtt közölt felmondásra a korábbi szabályok irányadók.

A szabályozás lényege

A módosított 35. § szerint a próbaidő legfeljebb négy hónap, vezető állású munkavállalónál nyolc hónap; írásban a próbaidő alatt is meghosszabbítható e határokon belül, és a teljes műszakot érintő akadályoztatás, szabadság vagy igazolatlan távollét napjaival automatikusan meghosszabbodik. A 39. § (2) bekezdése szerint a határozott idejű munkaviszony továbbra is legfeljebb három évre köthető és legfeljebb kétszer ismételhető, de az anyasági, apasági vagy szülői szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére kötött szerződéseknél az ismétlések száma nem korlátozott, az összes tartam azonban nem haladhatja meg a kilenc évet. Az 51. § szerint a felmondási idő a felmondás kézbesítésének napján kezdődik, főszabályként legalább két hónap, a kötelezettségszegésre és a nem kielégítő munkateljesítményre alapított munkáltatói felmondásnál (52. § f)–h) pont) egy hónap. Az 58. § szerinti szubjektív határidő három hónapra, az objektív határidő tizenöt hónapra nő. Az új 271ca. § szerint munkabaleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti egészségi alkalmatlanság esetén a munkavállalót az átlagkereset tizenkétszerese illeti meg. A 47. § szerint a szülői szabadságról a gyermek kétéves koráig visszatérő munkavállalót eredeti munkakörébe és munkahelyére kell visszahelyezni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változások minden Csehországban munkáltatóként működő vállalkozást érintenek, így a magyar anyavállalatok cseh leányvállalatait és fióktelepeit is, valamint a Csehországban munkaviszonyban álló magyar munkavállalókat. A hosszabb próbaidő és a rövidebb felmondási idő a munkáltatóknak rugalmasabb létszámgazdálkodást tesz lehetővé, a helyettesítési célú határozott idejű szerződések korlátlan ismételhetősége pedig megkönnyíti a szülői szabadságon lévők pótlását. A munkavállalók oldalán a szülői szabadságról visszatérők védelme erősödik. Az egyszeri, tizenkétszeres átlagkeresetnek megfelelő juttatás a foglalkozási ártalmak miatti megszüntetéseknél kiszámítható kötelezettséget jelent. A határidők meghosszabbítása ugyanakkor a munkáltatók számára több időt ad a kötelezettségszegések kivizsgálására, a munkavállalók szempontjából pedig hosszabb ideig fennáll a felmondás vagy az azonnali hatályú megszüntetés lehetősége.

Teendők és határidők

A cseh munkáltatóknak 2025. június 1-jéig érdemes átdolgozniuk munkaszerződés-mintáikat a próbaidőre és a felmondási idő számítására vonatkozó új szabályok szerint, és felülvizsgálniuk a helyettesítési célú határozott idejű szerződéseket a kilencéves felső határra figyelemmel. A hatálybalépés előtt közölt felmondásoknál a régi szabályokat kell alkalmazni. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy szerződésük a régi vagy az új szabályok szerinti próbaidőt tartalmazza-e. A határidők számításánál figyelembe kell venni, hogy a hosszabb, három-, illetve tizenöt hónapos határidők csak a hatálybalépés után bekövetkezett kötelezettségszegésekre alkalmazhatók.

Csehországban hosszabb próbaidő és rövidebb felmondási idő jön

Kihirdették a cseh munka törvénykönyvének módosítását, amely június 1-jétől négy, illetve vezetőknél nyolc hónapos próbaidőt és a kézbesítés napjával induló felmondási időt vezet be a munkaviszonyokban.

A cseh törvénytárban április 29-én jelent meg a munkajogi szabályok rugalmasítását célzó törvény. A próbaidő legfeljebb négy hónap lehet, vezető állású munkavállalónál nyolc, és a próbaidő alatt írásban meg is hosszabbítható. A felmondási idő már a felmondás kézbesítésének napján elindul; kötelezettségszegés vagy gyenge teljesítmény miatti munkáltatói felmondásnál egy hónapra rövidül.

Szülői szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére a határozott idejű szerződés korlátlanul ismételhető, legfeljebb kilenc év összes tartamig. A szülői szabadságról a gyermek kétéves koráig visszatérőt az eredeti munkakörébe kell visszahelyezni. Munkabaleset vagy foglalkozási betegség miatti megszüntetésnél az átlagkereset tizenkétszeresének megfelelő egyszeri juttatás jár. A kötelezettségszegés miatti megszüntetésre nyitva álló határidők is hosszabbodnak.

A cseh leányvállalattal rendelkező magyar cégeknek a hatálybalépésig érdemes átdolgozniuk szerződésmintáikat és belső eljárásaikat. A hatálybalépés előtt közölt felmondásokra és kikötött próbaidőkre a régi szabályok vonatkoznak, ezért az átmeneti időszakban különösen figyelni kell a dátumokra.

Cseh bérszabályok: tilos korlátozni a bérinformációk megosztását, elektronikus bérközlés

2025. május 6.

Jogforrás és hatály

A jelentés a 2025. április 29-én közzétett cseh 120/2025 Sb. törvénynek a munkabér megállapítására, kifizetésére és a bérinformációkra vonatkozó rendelkezéseit tárgyalja. A törvény a 262/2006 Sb. munka törvénykönyvét, valamint VIII. cikkében a munkaügyi felügyeletről szóló 251/2005 Sb. törvényt módosítja. A XIV. cikk szerint a változások a kihirdetést követő második naptári hónap első napján, 2025. június 1-jén lépnek hatályba. A bérinformációkra vonatkozó új szabály az (EU) 2023/970 bértranszparencia-irányelv 7. cikkének (5) bekezdéséhez kapcsolódik, amelynek átültetési határideje a 34. cikk (1) bekezdése szerint 2026. június 7. Ugyanerről a törvényről a próbaidő, a határozott idejű munkaviszony és a felmondás szabályait illetően külön tájékoztatás készült.

A szabályozás lényege

Az új 346a. § szerint a munkáltató nem korlátozhatja a munkavállalót a munkabére, illetményének vagy megbízási díjának összegére és szerkezetére vonatkozó információk kezelésében; a munkaügyi felügyeletről szóló törvény 11. és 24. §-a e tilalom megsértését új szabálysértési tényállásként rögzíti. A módosított 142. § (3) bekezdése szerint a bért főszabályként a munkavállaló által megjelölt bankszámlára kell átutalni, a (4) bekezdés szerint készpénzben akkor fizetendő, ha a munkavállaló írásban tiltakozik, nem működik közre vagy nincs számlája. A 143. § alapján a munkavállaló hozzájárulásával a bér cseh nemzeti banki árfolyammal rendelkező devizában is fizethető, többek között a külföldön dolgozóknak, a tartózkodási engedéllyel foglalkoztatott külföldieknek és a cseh állampolgársággal és állandó lakóhellyel nem rendelkező uniós polgároknak. A bérközlő okiratot a munka megkezdése előtt kell átadni; a 335. § szerint elektronikusan a munkavállaló más elektronikus címére is küldhető, minősített elektronikus aláírással, és akkor kézbesített, ha a munkavállaló 15 napon belül írásban visszaigazolja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a Csehországban foglalkoztatott valamennyi munkáltatót érintik, így a magyar csoportok cseh leányvállalatait és a Csehországban foglalkoztatott magyar munkavállalókat is. A bértitoktartást előíró szerződéses kikötések a 346a. § alapján a munkavállaló saját bérére nem érvényesíthetők, és a tilalom megsértése felügyeleti bírsággal járhat. A devizában történő bérfizetés lehetősége a határon átnyúló foglalkoztatásban, például a magyarországi lakóhelyű, Csehországban dolgozó munkavállalóknál csökkentheti az átváltási költségeket. Az elektronikus bérközlés egyszerűsíti az adminisztrációt, de a visszaigazolás hiányában a kézbesítés hatálytalan. Az uniós bértranszparencia-irányelv 7. cikkének (5) bekezdése valamennyi tagállamtól megköveteli a díjazás közzétételét korlátozó szerződéses feltételek megtiltását, így hasonló kötelezettség a 2026. júniusi átültetési határidőig más tagállamokban, köztük Magyarországon is várható.

Teendők és határidők

A cseh munkáltatóknak 2025. június 1-jéig érdemes felülvizsgálniuk a munkaszerződésekben és belső szabályzatokban szereplő bértitoktartási kikötéseket, rögzíteniük a munkavállalók bankszámla-adatait, és dokumentálniuk az esetleges devizafizetéshez adott hozzájárulást. Az elektronikus bérközlésnél gondoskodni kell a minősített elektronikus aláírásról és a visszaigazolás nyomon követéséről. A munkavállalóknak érdemes írásban jelezniük, ha készpénzes kifizetést kérnek, illetve ha devizában kívánják bérüket megkapni. A devizában fizetett bér átszámítására a 143. § (2) bekezdése szerint főszabályként a jogosultság keletkezését követő hónap első munkanapjának cseh nemzeti banki árfolyama irányadó.

Csehországban szabadon beszélhetnek a munkavállalók a fizetésükről

Június 1-jétől a cseh munkáltatók nem tilthatják meg, hogy a munkavállalók megosszák bérük adatait. A bért főszabályként számlára kell utalni, és bizonyos esetekben devizában is fizethető.

A cseh munka törvénykönyvének április végén kihirdetett módosítása kimondja, hogy a munkáltató nem korlátozhatja a munkavállalót a saját bérére vonatkozó információk kezelésében. A szabály az uniós bértranszparencia-irányelvhez kapcsolódik, megsértését a munkaügyi felügyelet szankcionálhatja.

A bért főszabályként bankszámlára kell utalni; készpénzben akkor jár, ha a munkavállaló ezt írásban kéri, vagy nincs számlája. A munkavállaló hozzájárulásával a bér devizában is kifizethető például a külföldön dolgozóknak és a Csehországban állandó lakóhellyel nem rendelkező uniós polgároknak, így a magyar ingázóknak is. A bérközlő okiratot a munka megkezdése előtt kell átadni, elektronikusan is, de csak a munkavállaló 15 napon belüli visszaigazolásával lesz hatályos.

A cseh leányvállalattal rendelkező cégeknek érdemes a hatálybalépésig átnézniük a szerződésekben szereplő bértitoktartási kikötéseket, a bérfizetés rendjét és az elektronikus kézbesítés gyakorlatát. A munkavállalók írásban kérhetik a készpénzes vagy a devizában történő kifizetést.

Lengyelország: új törvény a külföldiek foglalkoztatásáról, csak elektronikus engedélyezés

2025. május 14.

Jogforrás és hatály

A lengyel Hivatalos Lapban (Dziennik Ustaw) 2025. május 12-én hirdették ki a külföldiek Lengyelország területén történő foglalkoztatásának megengedhetőségi feltételeiről szóló, 2025. március 20-i törvényt (Dz.U. 2025 poz. 621). A törvény 2025. június 1-jén lép hatályba, ugyanazon a napon, mint az ugyancsak május 12-én kihirdetett, a munkaerőpiacról és a foglalkoztatási szolgálatokról szóló 2025. március 20-i törvény (Dz.U. 2025 poz. 620), amely a foglalkoztatás elősegítéséről szóló korábbi törvényt váltja fel. Az új szabályozás a harmadik országbeli állampolgárok lengyelországi munkavégzésének engedélyezését egységes törvényben rendezi; az uniós polgárok szabad mozgását nem érinti.

A szabályozás lényege

Az 5. cikk (1) bekezdése szerint a külföldi foglalkoztatásához a munka megkezdése előtt írásbeli szerződést kell kötni. A 6. cikk (1) bekezdése szerint munkavállalási engedély adható lengyel munkáltatónál végzett munkára, társasági vezető tisztségre, külföldi munkáltató általi kiküldetésre (3. pont) és időnymunkára. A 8. cikk (2)–(4) bekezdése szerint az engedélykérelmet és a jogorvoslatot kizárólag az informatikai rendszeren keresztül lehet benyújtani, a más módon benyújtott kérelmet érdemi vizsgálat nélkül kell hagyni. A 15. cikk szerint az engedély legfeljebb három évre szól. A 30. cikk (1) bekezdése szerint az engedély feltétele, hogy a bér ne legyen alacsonyabb az összehasonlítható munkát végző munkavállalókénál és a minimálbérnél, a munkaidő pedig legalább a teljes munkaidő negyede legyen. A 17. cikk (1) bekezdése alapján a munkáltató a munka megkezdése előtt átadja a szerződés lengyel nyelvű másolatát; kiküldött munkavállaló bére nem lehet alacsonyabb a vajdasági átlagkereset 70 százalékánál (4. pont). A 19–20. cikk szerint a munkáltató hét napon belül értesíti a hatóságot, ha a külföldi két hónapon belül nem kezdte meg vagy két hónapnál hosszabb időre megszakította a munkát.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A törvény a Lengyelországban harmadik országbeli munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat érinti, köztük a magyar vállalkozások lengyel leányvállalatait, valamint a 6. cikk (1) bekezdés 3. pontja révén azokat a külföldi, így magyarországi székhelyű munkáltatókat is, amelyek harmadik országbeli munkavállalót küldenek ki lengyelországi szolgáltatásnyújtás keretében. A kiküldött munkavállalókra előírt bérminimum és a dokumentációs kötelezettségek növelik a kiküldetés költségét és adminisztrációs terhet. A kizárólag elektronikus eljárás a papíralapú ügyintézt megszünteti. A külföldi munkavállalók számára az írásbeli szerződés és a bérfeltételek kötelező rögzítése nagyobb jogbiztonságot jelent.

Teendők és határidők

A 2025. június 1-jét követően benyújtott kérelmeket már az új szabályok szerint, elektronikusan kell előterjeszteni. A munkáltatóknak a munka megkezdése előtt írásbeli szerződést kell kötniük, és annak lengyel nyelvű másolatát a rendszeren keresztül meg kell küldeniük. A kiküldő munkáltatóknak ellenőrizniük kell, hogy a kiküldött harmadik országbeli munkavállaló bére eléri-e a 17. cikk szerinti küszöböt. A változásokról a hét napon belüli értesítést nyomon kell követni.

Lengyelországban június 1-jétől csak elektronikusan kérhető munkavállalási engedély

Lengyelország új törvényben szabályozza a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatását. A kérelmeket június 1-jétől kizárólag elektronikusan lehet benyújtani, és a munka előtt írásbeli szerződést kell kötni.

A május 12-én kihirdetett törvény június 1-jén lép hatályba. A munkavállalási engedély legfeljebb három évre szól, és csak akkor adható meg, ha a külföldi bére nem marad el az összehasonlítható munkát végzőkétől és a minimálbértől. A kérelmeket és a jogorvoslatot csak az informatikai rendszeren keresztül lehet benyújtani, a papíron beadott kérelmet nem vizsgálják.

A munkáltatónak a munka megkezdése előtt írásbeli szerződést kell kötnie, és annak lengyel nyelvű másolatát meg kell küldenie a hatóságnak. Ha a külföldi nem kezdi meg vagy hosszabb időre megszakítja a munkát, hét napon belül értesítést kell tenni.

A szabályok azokat a magyar cégeket is érintik, amelyek harmadik országbeli munkavállalót küldenek ki lengyelországi munkára: a kiküldött bére nem lehet alacsonyabb a vajdasági átlagkereset 70 százalékánál. Az uniós munkavállalókra a szabályok nem vonatkoznak.

Unió ítélet: a gyermek után járó nyugdíj-kiegészítés nem köthető szigorúbb feltételhez az apáknál

2025. május 19.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (tizedik tanács) 2025. május 15-én hozott ítéletet a C-623/23. és C-626/23. sz. egyesített ügyekben (UV és XXX kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social) a pamplonai szociális és munkaügyi bíróság, illetve a madridi felsőbíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelmeire. 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. cikkét és 7. cikke (1) bekezdésének b) pontját, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkét értelmezi. A 4. cikk (1) bekezdése tiltja a nemen alapuló közvetlen és közvetett megkülönböztetést többek között a juttatások kiszámításában.

A szabályozás lényege

A spanyol társadalombiztosítási törvény 2021-ben módosított 60. cikke szerint a járulékalapú öregségi nyugdíjban részesülő, egy vagy több gyermekes nők gyermekenként nyugdíj-kiegészítésre jogosultak, a férfiak viszont csak akkor, ha szakmai pályafutásukat a gyermek születése vagy örökbefogadása megszakította vagy hátrányosan érintette, például ha a születést megelőző kilenc hónap és az azt követő három év között több mint 120 napig nem fizettek járulékot. A Bíróság szerint a pusztán szülői minőség a nőknél elegendő, a férfiaknál nem, ezért a szabályozás a 4. cikk (1) bekezdése értelmében vett közvetlen hátrányos megkülönböztetés. A 7. cikk (1) bekezdés b) pontja szerinti kivétel nem alkalmazható, mert a nőknél a kiegészítés nem függ a gyermeknevelés miatti pályamegszakítástól, és a szabályozás a Charta 23. cikke alapján sem igazolható. A rendelkező rész 2. pontja szerint nem ellentétes az irányelvvel, ha az apának az anyákra irányadó feltételek szerint megállapított kiegészítés az anyának korábban megállapított kiegészítés visszavonásával jár, mivel a nemzeti szabály szerint a kiegészítés csak az alacsonyabb nyugdíjú szülőt illeti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet közvetlenül a spanyol nyugdíjrendszert és a spanyol nyugdíjban részesülő vagy azt szerző apákat érinti, köztük azokat a magyar állampolgárokat is, akik Spanyolországban szereztek biztosítási időt. Általános jelentősége, hogy a törvényileg szabályozott nyugdíjrendszerekben a gyermekneveléshez kapcsolódó előnyöket nem lehet kizárólag az egyik nemhez kötni, és a másik nem számára sem írható elő szigorúbb feltétel, ha az előnyt az egyik nem a pusztán szülői minőség alapján kapja. A munkáltatókat közvetlenül nem terheli kötelezettség, de a nyugdíjazás előtt álló munkavállalóknak a külföldi biztosítási idő alapján járó ellátások megítélésében lényeges.

Teendők és határidők

Az ítélet közvetlen határidőt nem állapít meg; a spanyol nyugdíjbiztosítónál és bíróságoknál folyamatban lévő ügyekben alkalmazandó. Azoknak az apáknak, akiknek spanyol nyugdíjához kapcsolódó kiegészítés iránti kérelmét a férfiakra vonatkozó többletfeltételek miatt elutasították, érdemes a spanyol jog szerinti jogorvoslati lehetőségeket megvizsgálniuk. Figyelembe kell venni, hogy a kiegészítés a nemzeti szabály szerint csak az egyik szülőt illeti, így az apa javára hozott döntés az anya kiegészítésének megszűnésével járhat.

Az apákat sem lehet hátrányosan kezelni a nyugdíj-kiegészítésnél

Az Európai Unió Bírósága szerint közvetlen nemi megkülönböztetés, ha a gyermek után járó nyugdíj-kiegészítést a nők automatikusan megkapják, az azonos helyzetű apák viszont csak szigorúbb feltételekkel.

A spanyol szabályok szerint a gyermekes nők öregségi nyugdíja mellé kiegészítés jár, az apák viszont csak akkor kapják meg, ha a gyermek születése miatt megszakadt vagy visszaesett a pályájuk, például hosszabb ideig nem fizettek járulékot. A luxembourgi bíróság május 15-i ítélete szerint ez ellentétes az uniós egyenlő bánásmód elvével.

A Bíróság kimondta, hogy a gyermeknevelőkre vonatkozó uniós kivétel nem alkalmazható, mert a nők a kiegészítést a pályamegszakítástól függetlenül kapják. Egyúttal elfogadta, hogy ha a kiegészítés az apát illeti, mert neki alacsonyabb a nyugdíja, az anya kiegészítése megszűnhet.

Az ítélet azoknak lehet fontos, akik Spanyolországban is szereztek nyugdíjjogosultságot, és általános elvet is rögzít: a gyermekneveléshez kötött nyugdíjelőny nem függhet a szülő nemétől. Az elutasított kérelmű apáknak érdemes megvizsgálniuk a spanyol jogorvoslati lehetőségeket, a családnak pedig figyelembe kell vennie, hogy a kiegészítés csak az egyik szülőnek jár.

Ideiglenes megállapodás született az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv módosításáról

2025. május 23.

Jogforrás és hatály

Az Európai Parlament és a Tanács tárgyalói 2025. május 20-ról 21-re virradó háromoldalú egyeztetésen ideiglenes megállapodást kötöttek az Európai Bizottság 2024 januárjában előterjesztett javaslatáról, amely az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló 2009/38/EK irányelvet módosítaná (2024/0006(COD)). Az ideiglenes megállapodás még nem jogszabály: a Parlamentnek és a Tanácsnak hivatalosan el kell fogadnia, és csak ezt követően léphet hatályba. A megállapodás szövegét a felek a jelentés készítésekor még nem tették közzé. Magyarországon az irányelvet az európai üzemi tanácsról szóló 2003. évi XXI. törvény ülteti át, amelyet az elfogadott módosítás nyomán módosítani kell.

A szabályozás lényege

A hatályos irányelv 2. cikk (1) bekezdés a) pontja szerint közösségi szintű vállalkozás az, amely a tagállamokban legalább ezer, és legalább két tagállamban tagállamonként legalább százötven munkavállalót foglalkoztat; az 1. cikk (4) bekezdése szerint transznacionális az a kérdés, amely a vállalkozást összességében vagy legalább két tagállamban legalább két telephelyét érinti. Az Európai Parlament közleménye szerint a megállapodás pontosítja a transznacionális kérdések fogalmát, és biztosítja, hogy a munkavállalói képviselőkkel az őket érintő döntés elfogadása előtt konzultálni lehessen. Az európai üzemi tanácsnak joga lesz évente legalább kétszer személyesen találkozni a központi vezetéssel, az őt segítő szakértők, köztük szakszervezeti képviselők tanácsadóként részt vehetnek az üléseken. A vállalatoknak könnyebb hozzáférést kell biztosítaniuk az információkhoz, és meg kell indokolniuk, ha információt bizalmasnak minősítenek vagy visszatartanak. A közlemény szerint az európai üzemi tanácsokban arra kell törekedni, hogy a helyek legalább 40 százaléka mindkét nemet megillessen, a tájékoztatási és konzultációs jogok megsértésére pedig erősebb, visszatartó erejű pénzbírságot és hatékony jogorvoslatot kell biztosítani. A Tanács által a tagállamok számára május 22-én megküldött kompromisszumos szöveg preambuluma szerint a 14. cikk szerinti, 1996. szeptember 23. előtt kötött megállapodásokra vonatkozó mentességet törölni kell.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A Parlament adatai szerint európai üzemi tanács vagy más transznacionális tájékoztatási és konzultációs testület mintegy ezer multinacionális vállalatnál működik, összesen mintegy 16,6 millió uniós munkavállalóra kiterjedően. Az érintett vállalatcsoportok magyarországi leányvállalatait és azok munkavállalóit a módosítás közvetlenül érinti. A munkáltatók számára többletterhet jelent a személyes ülések és a szakértők költsége, a bizalmas kezelés indokolásának kötelezettsége, valamint az, hogy az átszervezési döntések menetrendjébe be kell építeni a döntés előtti konzultációt. A munkavállalók számára a változás korábbi és érdemibb tájékoztatást ígér a több országot érintő döntésekről.

Teendők és határidők

Közvetlen kötelezettség a hivatalos elfogadásig és a tagállami átültetésig nem keletkezik; a beszámolók szerint az átültetésre a hatálybalépéstől számított két év állna rendelkezésre. A közösségi szintű vállalkozásoknak érdemes már most áttekinteniük meglévő európai üzemi tanácsi megállapodásaikat, a tájékoztatás és konzultáció időzítését és a bizalmas információk kezelésének gyakorlatát. A munkavállalói képviselőknek érdemes felkészülniük a tárgyalásokra és nyomon követniük az irányelv elfogadását. A különösen érintettek azok a csoportok, amelyek 1996. szeptember 23. előtt kötött, eddig mentesített megállapodás alapján működtetnek tájékoztatási testületet.

Erősebb európai üzemi tanácsok: megállapodtak az uniós intézmények

A Parlament és a Tanács tárgyalói megállapodtak az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv módosításáról. A munkavállalói képviselőkkel a döntések előtt kell konzultálni, a jogsértés pénzbírsággal járhat.

Május 21-én ideiglenes megállapodás született arról, hogyan működjenek a jövőben a multinacionális vállalatok európai üzemi tanácsai. A módosítás pontosítja, mely kérdések minősülnek több országot érintőnek, és biztosítja, hogy a képviselőket a döntés előtt meghallgassák. A tanács évente legalább kétszer személyesen találkozhat a vezetéssel, és szakértőket, akár szakszervezeti képviselőket is bevonhat.

A vállalatoknak meg kell indokolniuk, ha információt bizalmasnak minősítenek. A testületekben arra kell törekedni, hogy mindkét nem legalább 40 százalékban képviselve legyen, a jogsértésekre pedig visszatartó pénzbírság jár. A Parlament szerint mintegy ezer vállalatnál működik ilyen testület, 16,6 millió munkavállaló képviselőjében.

A szöveget még hivatalosan el kell fogadnia a Parlamentnek és a Tanácsnak, majd a tagállamoknak át kell ültetniük. A multinacionális csoportoknak és magyarországi leányvállalataiknak érdemes már most áttekinteniük meglévő megállapodásaikat és a konzultáció időzítését, a munkavállalói képviselőknek pedig felkészülniük az új jogokra.