

Vasúti munkavállalók: törvényi napi és heti pihenőidő július 1-jétől

2025. június 20.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról szóló 2025. évi LV. törvényt elfogadta, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 73. száma 2025. június 19-én hirdetett ki. A törvény módosítja a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Vtv.) utazó vasúti munkavállalókra vonatkozó munkaidő-szabályait; a módosított 68/A–68/I. § és az átmeneti 87/K. § 2025. július 1-jén lép hatályba. A törvény bevezető indokolása szerint az új szabályozás a napi és a heti pihenőidőt külön jogcímen biztosítja.

A szabályozás lényege

A Vtv. eddig – a belföldi vasúti járművezetők vezetési idejét kivéve – csak az országhatárokon átnyúló szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalókra tartalmazott eltérő munkaidő-szabályokat. A módosított 68/A. § (1) bekezdése szerint a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabályait a Vtv. eltéréseivel kell alkalmazni a vasúti személyszállítás és árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra. A (6) bekezdés alapján a belföldi szolgáltatásban dolgozókra az új 68/I. § irányadó, amelytől kollektív szerződés vagy munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A 68/I. § (1) bekezdése szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő befejezését követően legalább tizenegy óra egybefüggő napi pihenőidőt kell biztosítani, és hetente legalább harminchét órás megszakítás nélküli heti pihenőidőt kell beosztani. A (2) bekezdés szerint az Mt. 106. § (3) bekezdés a)–c) pontja szerinti megszakítás nélküli, több műszakos vagy idényjellegű tevékenységben kéthetente legalább huszonkilenc órás heti pihenőidő is beosztható, de a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti harminchét órát kell biztosítani. Összevetésül: az Mt. 104. § (1) bekezdése tizenegy óra napi, 106. § (1) bekezdése negyvennyolc óra heti pihenőidőt ír elő, a 135. § (4) bekezdés d) pontja pedig a vasúti munkakörökben a 101–109. §-tól való kollektív szerződéses eltérést engedi.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a vasúti személyszállító és árufuvarozó társaságokat, valamint a mozdonyvezetőket, vonatkísérőket és a forgalom biztonságát szolgáló munkakörökben dolgozókat érinti. A munkavállalók számára törvényi minimum jön létre, amely alá kollektív szerződés sem mehet; a munkáltatóknak a beosztási rendszereket, különösen a fordulókat és a heti pihenők elhelyezését kell ehhez igazítaniuk. A 87/K. § szerint a hatálybalépéskor folyamatban lévő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak lejártáig a kollektív szerződés napi és heti pihenőidőre vonatkozó szabályai még alkalmazhatók, ami átmeneti mozgásteret ad.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. július 1-jéig át kell tekinteniük kollektív szerződéseiket és beosztási gyakorlatukat, és meg kell állapítaniuk, mely munkakörök tartoznak az utazó vagy zavartalan közlekedést biztosító körbe. A július 1-jét követően induló munkaidőkereteket már a 68/I. § szerint kell tervezni, a folyamatban lévőket pedig legkésőbb lejártukkor át kell állítani. A munkavállalóknak és képviselőiknek érdemes ellenőrizniük, hogy a beosztás biztosítja-e a tizenegy órás napi és a harminchét órás heti pihenőt.

Vasutasok pihenőideje: július 1-jétől törvény szabja meg a minimumot

Július 1-jétől a belföldi vasúti szolgáltatásban dolgozó mozdonyvezetők, vonatkísérők és forgalmi munkavállalók napi és heti pihenőidejére is törvényi minimum vonatkozik, amelytől csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

A június 19-én kihirdetett közlekedési törvénycsomag átírja a vasúti törvény munkaidő-szabályait. Eddig külön előírások csak a határon átnyúló forgalomban dolgozókra vonatkoztak, a belföldi vasutasok pihenőidejéről pedig nagyrészt a kollektív szerződések rendelkeztek.

Az új szabály szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál a műszak végét követően legalább tizenegy óra egybefüggő pihenő jár, és hetente legalább harminchét órás, megszakítás nélküli heti pihenőt kell beosztani. Folyamatos, több műszakos vagy idényjellegű munkában kéthetente huszonkilenc órás heti pihenő is megengedett, de átlagban ekkor is meg kell lennie a heti harminchét órának.

A vasúttársaságoknak a július után induló munkaidőkereteket már az új szabályok szerint kell megtervezniük; a folyamatban lévő keretek lejártáig a kollektív szerződés pihenőidő-szabályai még alkalmazhatók. Az új minimumtól kollektív szerződés vagy munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. A munkavállalók a közölt beosztásuk alapján maguk is ellenőrizhetik, megkapják-e a törvényes napi és heti pihenőt.

Határon átnyúló vasúti szolgáltatás: heti pihenőidő és vezetési idő új rendje

2025. június 23.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 73. számában, 2025. június 19-én kihirdetett 2025. évi LV. törvény (a közlekedési ágazat egyes kérdéseinek rendezéséről, valamint egyes közlekedési tárgyú törvények módosításáról) a vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Vtv.) utazó vasúti munkavállalókra vonatkozó munkaidő-szabályait újraszerkeszti. A 2025. július 1-jén hatályba lépő szöveg külön alcímek alatt rendezi az országhatárokon átnyúló kölcsönös átjárhatósághoz kapcsolódó szolgáltatást végző utazó vasúti munkavállalók (68/B–68/G. §) és a belföldi vasúti járművezetők (68/H. §) munka- és pihenőidejét.

A szabályozás lényege

A Vtv. 8.5. pontja szerint határon átnyúló szolgáltatást végző utazó munkavállaló az, aki napi munkaidején belül összesítve egy óránál hosszabb ideig ilyen szolgáltatást végez. A módosított 68/A. § (2) bekezdése alapján rájuk a 68/B–68/G. § irányadó, amelytől kollektív szerződés vagy munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el; a (3)–(4) bekezdés változatlanul kiveszi a helyi és térségi határon átnyúló forgalmat, a határtól 15 kilométeren belüli árutovábbítást és a szomszédos ország területén megállás nélkül áthaladó vonatokat. Érdemben a heti pihenőidő változik. A 68/E. § eddig az Mt. 105–106. §-át eltérésekkel rendelte alkalmazni, és évente legalább 24 alkalommal megszakítás nélküli 60 órás pihenőt írt elő. Július 1-jétől az Mt. 106. §-a alkalmazandó, és évente legalább huszonnégy alkalommal megszakítás nélküli negyvennyolc órás heti pihenőidőt kell biztosítani, amelyhez egy tizenkét órás napi pihenőidőt kell hozzáadni; legalább tizenkét alkalommal a szombatnak és a vasárnapnak is bele kell esnie. Változatlan a 68/B. § szerinti legalább tizenkét órás lakóhelyi és a 68/C. § szerinti legalább nyolcórás lakóhelyen kívüli napi pihenőidő, valamint a 68/F. § (2) bekezdése szerinti kilencórás napi, éjszakai munka esetén nyolcórás, kéthetente legfeljebb nyolcvanórás vezetési idő. A belföldi járművezetőkre a 68/H. § (2) bekezdése napi legfeljebb tíz óra vezetési időt állapít meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Érintettek a nemzetközi személyszállítást és árufuvarozást végző vasúttársaságok, valamint mozdonyvezetők és vonatkísérők. A heti pihenőidő számítása a napi és heti pihenő külön jogcímére épül, ezért a fordulótervezést és a munkaidő-nyilvántartást ehhez kell igazítani. A változatlan napi pihenő- és vezetésiidő-korlátok miatt a meglévő fordulók többsége megtartható, a heti pihenők éves számát és hétvégi elhelyezését azonban újra ellenőrizni kell, mert a nyilvántartásnak ezt munkavállalónként igazolnia kell. A 68/C. § (3) bekezdése szerinti szálláshely-biztosítás és a 68/G. § szerinti, legalább három évig megőrzendő vezetésiidő-nyilvántartás változatlanul terheli a munkáltatót.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. július 1-jéig azonosítaniuk kell a határon átnyúló szolgáltatást végző munkavállalóikat, és a heti pihenőidőket az új 68/E. § szerint kell tervezniük és nyilvántartaniuk. A kollektív szerződések kedvezőbb rendelkezései továbbra is alkalmazhatók. A munkavállalóknak célszerű az éves beosztásukban ellenőrizniük a hétvégére eső hosszabb pihenők számát, eltérés esetén pedig munkavállalói képviselőjükhöz vagy a munkáltatóhoz fordulniuk; a lakóhelyen kívüli pihenőt követően a következő napi pihenőnek főszabályként lakóhelyinek kell lennie.

Nemzetközi vonatokon dolgozók: másképp számít a heti pihenő

Július 1-jétől átalakul a határon átnyúló vasúti szolgáltatásban dolgozó mozdonyvezetők és vonatkísérők heti pihenőidejének szabálya, a napi pihenőre és a vezetési időre vonatkozó korlátok változatlanok maradnak.

A június 19-én kihirdetett közlekedési törvénycsomag a vasúti törvény munkaidő-fejezetét új szerkezetbe foglalja. A nemzetközi forgalomban dolgozóknak eddig évente legalább 24 alkalommal megszakítás nélküli hatvanórás pihenő járt. Az új szabály szerint évente legalább huszonnégyszer negyvennyolc órás heti pihenőt kell biztosítani, amelyhez egy tizenkét órás napi pihenő is hozzáadódik, és ezek közül legalább tizenkettőnek hétvégére kell esnie.

Nem változik, hogy lakóhelyen legalább tizenkét, lakóhelyen kívül legalább nyolc óra napi pihenő jár, a mozdonyvezető pedig naponta legfeljebb kilenc, éjszakai munka esetén nyolc órát, két hét alatt legfeljebb nyolcvan órát vezethet.

A vasúttársaságoknak a fordulótterveket és a nyilvántartásokat július 1-jéig kell az új szabályokhoz igazítaniuk. A kollektív szerződés ezektől csak a munkavállaló javára térhet el, a kedvezőbb megállapodások tehát megmaradhatnak. A határ menti helyi és térségi forgalomban, valamint a határtól tizenöt kilométeren belüli árutovábbításban dolgozókra ezek a különbszabályok továbbra sem vonatkoznak.

Szakképző intézmények: öt munkanap nagyszülői pótszabadság az unoka születésekor

2025. június 24.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés által elfogadott, a felsőoktatási, kulturális, innovációs tárgyú és kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2025. évi LVII. törvényt a Magyar Közlöny 2025. évi 73. száma 2025. június 19-én hirdette ki. A törvény 11. alcíme (40–44. §) a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényt (Szkt.) módosítja; a 60. § (2) bekezdése szerint a 11. alcím 2025. július 1-jén lép hatályba. A törvény bevezető indokolása szerint a szakképzésben dolgozó nagyszülők számára elérhetővé válik az öt munkanap pótszabadság unokájuk születése esetében.

A szabályozás lényege

Az Szkt. 40. § (2) bekezdése szerint a szakképző intézmény alkalmazottja munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban áll, munkaviszony esetén tehát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabadság szabályai alkalmazandók. Az Szkt. 43. §-a eddig egyetlen kedvezményt tartalmazott: a 40. § (1) bekezdés a)–d) pontja szerinti alkalmazottnak – az igazgatónak, az igazgatóhelyettesnek, az oktatónak és a többcélú intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottnak – évi húsz munkanap pótszabadság jár, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató az oktatói tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet. A július 1-jétől hatályos új 43. § (2) bekezdés szerint a szakképző intézmény nagyszülő alkalmazottja az unokája születése esetén öt munkanap pótszabadságot vehet igénybe legkésőbb a születést követő második hónap végéig, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A (2) bekezdés nem szűkíti a jogosultak körét a 40. § (1) bekezdés a)–d) pontjára, így az intézmény bármely nagyszülő alkalmazottja igénybe veheti. A szabály a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 90. § (6) bekezdésében a köznevelésben már meglévő kedvezménnyel azonos tartalmú. Az Mt. 116–120. §-a nagyszülői pótszabadságot nem ismer, ezért a versenyszféra munkavállalóira a jogosultság nem terjed ki.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Érintettek az állami, egyházi és magánfenntartású szakképző intézmények mint munkáltatók és valamennyi nagyszülő alkalmazottjuk. Munkaviszonyban álló alkalmazott esetén a pótszabadság a szabadság része, így tartamára az Mt. 146. § (1) bekezdés a) pontja szerint távolléti díj jár, amelyet a munkáltató visel; a kérés szerinti időpont miatt a helyettesítést, különösen a tanítási időszakban, rövid határidővel kell megszervezni. A munkavállalóknak az unoka születése körüli időszakra kiszámítható, a munkáltató által nem halasztható szabadnap-keret áll rendelkezésre, amely a családi gondoskodás összeegyeztetését segíti, és amely a szakképzési és a köznevelési munkáltatók közötti jogosultsági különbséget is megszünteti.

Teendők és határidők

A szakképző intézményeknek 2025. július 1-jéig ki kell egészíteniük szabadság-nyilvántartásukat és belső szabályzataikat az új jogcímmel, és tájékoztatniuk kell az alkalmazottakat. A munkavállalónak az unoka születését és a rokon kapcsolatát igazolnia kell, kérelmét pedig lehetőleg előre, úgy kell benyújtania, hogy a pótszabadságot a születést követő második hónap végéig igénybe vehesse; azt követően a jogosultság nem érvényesíthető.

Nagyszülői pótszabadság a szakképzésben is: öt nap jár az unoka születésekor

Július 1-jétől a szakképző intézmények nagyszülő alkalmazottai is öt munkanap pótszabadságot vehetnek igénybe unokájuk születésekor, ahogyan ez a köznevelési intézményekben dolgozó pedagógusoknak és más foglalkoztatottaknak már korábban is járt.

A június 19-én kihirdetett törvénycsomag módosítja a szakképzési törvényt. A szakképző intézményben dolgozó nagyszülő az unokája születése után legkésőbb a második hónap végéig öt munkanap pótszabadságot vehet ki, mégpedig az általa kért időpontban, ezt a munkáltató nem halaszthatja el.

A kedvezmény nemcsak az oktatókat illeti meg, hanem az intézmény valamennyi munkavállalóját, így az adminisztratív és technikai munkakörben dolgozókat is. A versenyszférában azonban a munka törvénykönyve nem ismer nagyszülői pótszabadságot, ott ilyen távollét csak a munkáltatóval kötött megállapodás vagy kollektív szerződés alapján lehetséges.

A szakképző intézményeknek július 1-jéig fel kell készülniük az új szabadságfajta nyilvántartására és a helyettesítés megszervezésére. Az érintett munkavállalóknak érdemes a születés után minél előbb jelezniük igényüket, mert a második hónap végének elmulasztásával a jogosultság elvész. A pótszabadság idejére a szabadságra irányadó díjazás jár, így az érintetteknek keresetcsökkenéssel nem kell számolniuk.

Víziközmű-ágazat: új szakszervezeti szövetség az ágazati párbeszéd bizottságban

2025. június 16.

Jogforrás és hatály

A Hivatalos Értesítő 2025. évi 29. száma 2025. június 12-én közzétette az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (ÁRMB) NGM/3255-2/2025. számú, 2025. április 14-én kelt határozatát. A határozat az Országos Víziközmű Ágazati Szakszervezeti Szövetség 2025. február 12-én benyújtott kérelmére állapította meg, hogy a szervezet megfelel a Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság munkavállalói oldalához való csatlakozás feltételeinek. Az eljárás jogalapja az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (Ápbtv.) 10. § (2) bekezdése és 21. § (1) bekezdés a) pontja.

A szabályozás lényege

Az Ápbtv. 7. § (1) bekezdés a) pontja szerint ágazati szakszervezetként vehet részt az ágazati párbeszédben az, amely legalább tíz munkáltatónál képviselettel rendelkezik és tagjai elérik az ágazati létszám egy százalékát (aa), vagy legalább három munkáltatónál képviselettel rendelkezik és tagjai elérik az ágazati létszám tíz százalékát (ab), vagy jelöltjei a megelőző öt éven belüli utolsó üzemi tanácsi választásokon az ágazati létszám öt százalékát elérő redukált szavazatot szereztek (ac). A határozat szerint a szövetség öt munkáltatónál rendelkezik képviselettel, 1844 taggal; az ÁRMB az ágazati létszámot 20 469 főben állapította meg. Az aa) és ab) feltétel nem teljesült, mert a taglétszám 9 százalék, az ac) feltétel viszont igen: 1475 redukált szavazat, az ágazati létszám 7,1 százaléka. A reprezentativitás vizsgálatában a szövetség az Ápbtv. 1. számú melléklete szerint a taglétszám alapján 2,25, a kollektív szerződéses lefedettség alapján 2,94, az üzemi tanácsi választások alapján 26,67, összesen 31,86 pontot kapott. A 12. § (1) bekezdése szerint legalább 10 pont döntési jogot, a (2) bekezdés a) pontja szerint az 1–3. szempontra kapott legalább 10 pont reprezentativitást alapoz; a döntési jog megállapítását a kérelmező nem kérte.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A határozat a víziközmű-szolgáltatókat és mintegy húszezer munkavállalójukat érinti. A 17. § (2) bekezdése szerint ágazati kollektív szerződés kiterjesztésének feltétele, hogy az aláíró szakszervezetek között reprezentatív szervezet legyen, a 14. § szerint pedig az ágazati kollektív szerződést az oldal érdekképviselői együttesen kötik. Az új tag így az ágazati bértárgyalások és egy esetleges kiterjesztés résztvevője lehet. Kiterjesztett ágazati kollektív szerződés esetén annak rendelkezései a 17. § (1) bekezdése alapján az ágazatba főtevékenység szerint besorolt valamennyi munkáltatóra kötelezők lennének, ezért a munkavállalói oldal összetétele a szövetségben nem tag szolgáltatók számára is jelentőséggel bír.

Teendők és határidők

A határozat ellen fellebbezésnek nincs helye; közigazgatási per a közléstől számított harminc napon belül indítható a Fővárosi Törvényszéknél, a keresetlevelet az ÁRMB-nél kell benyújtani. Az ágazat munkáltatóinak érdemes figyelemmel kísérniük az ágazati párbeszéd bizottság üléseit, a munkavállalóknak pedig tájékozódniuk szakszervezetük ágazati képviselétéről. Az ÁRMB a 21. § (4) bekezdése szerint a részvételi kérdésben főszabályként öt év elteltével vagy – érintett érdekképviselő kérelmére – három év után hozhat új határozatot.

Bővült a munkavállalói oldal a víziközmű-ágazat párbeszéd bizottságában

A víziközmű-ágazatban újabb szakszervezeti szövetség csatlakozhat az ágazati párbeszéd bizottsághoz: a Hivatalos Értesítőben megjelent határozat szerint üzemi tanácsi választási eredményei alapján teljesíti a feltételeket.

Az ágazati párbeszéd bizottságokban a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseltek tárgyalnak az ágazat bér- és munkafeltételeiről, itt köthető ágazati kollektív szerződés is. Szakszervezet akkor csatlakozhat, ha elég munkáltatónál van jelen és elég tagja van, vagy ha jelöltjei az üzemi tanácsi választásokon az ágazati létszám legalább öt százalékának megfelelő szavazatot szereztek.

A június 12-én közzétett döntés szerint a pályázó szövetségnek öt szolgálatónál 1844 tagja van, ez az ágazat mintegy húszezer dolgozójának kilenc százaléka, ami önmagában nem lett volna elég. Az üzemi tanácsi választásokon azonban 7,1 százalékos eredményt ért el, így a feltételt teljesítette.

A munkavállalók számára a döntés azt jelenti, hogy az ágazati egyeztetéseken szélesebb kör képviseli érdekeiket. A reprezentativitás vizsgálatában a szövetség összesen 31,86 pontot kapott, főként az üzemi tanácsi eredmények alapján. A határozat ellen a közléstől számított harminc napon belül lehet közigazgatási pert indítani a Fővárosi Törvényszéken.

Nyári munka diákoknak: a fiatal munkavállalókra vonatkozó munkajogi korlátok

2025. június 18.

Jogforrás és hatály

Az iskolai nyári szünet kezdetével sok munkáltató foglalkoztat diákokat. A fiatal munkavállalókra vonatkozó különös szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) tartalmazza; a 294. § (1) bekezdés a) pontja szerint fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló. Új jogszabály nem jelent meg; a jelentés a 2025. június 18-án hatályos szabályokat foglalja össze. A diákok munkaviszonyára az Mt. általános szabályai is irányadók, így a munkaszerződést a 44. § szerint írásba kell foglalni.

A szabályozás lényege

Az Mt. 34. § (2) bekezdése szerint munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte; az iskolai szünet alatt munkavállaló lehet a tizenötödik életévét betöltött, nappali rendszerű képzésben tanuló is. A (3) bekezdés alapján tizenhat év alatti személy ennél fiatalabb korban csak kulturális, művészeti, sport- vagy hirdetési tevékenység keretében, a gyámhatósághoz legalább tizenöt nappal előbb tett bejelentés alapján foglalkoztatható. A 21. § (4) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló munkaszerződés megkötésére, módosítására vagy megszüntetésére irányuló nyilatkozatának érvényességéhez a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges. A 114. § (1)–(2) bekezdése szerint a fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra, a tizenhat évesnél fiatalabb legfeljebb hat óra, kivéve az iskolai szünetben dolgozó tizenöt éves tanulót. A (4) bekezdés alapján több munkaviszony esetén a napi munkaidőt össze kell számítani. Az (5) bekezdés szerint fiatal munkavállalónak rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, éjszakai munka nem osztható be, legfeljebb egyheti munkaidőkeret rendelhető el, négy és fél órát meghaladó munkaidő esetén legalább harminc, hat órát meghaladó esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünet és legalább tizenkét óra napi pihenőidő jár. A 119. § (1) bekezdése szerint évi öt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből a 121. § (1) bekezdése alapján év közbeni munkaviszony esetén az arányos rész jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok elsősorban a kereskedelmi, vendéglátó, turisztikai és mezőgazdasági munkáltatókat érintik, ahol a diákmunka a szezonális munkaerőigény jelentős részét fedezi. A munkáltató számára a legfontosabb kockázat a beosztás: a műszakos és hétvégi munkarendben a túlóra és az éjszakai munka tilalma, valamint a tizenkét órás napi pihenőidő a felnőtt munkavállalókétól eltérő tervezést igényel. A korlátok megsértése munkaügyi ellenőrzés során szankciót vonhat maga után, és érvényességi kérdést vet fel, ha a törvényes képviselő hozzájárulása hiányzik. A diákok számára a szabályok a pihenést és a tanulmányok folytatását védik, a munkaviszony pedig egyben munkatapasztalatot és jövedelmet biztosít.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkába lépés előtt ellenőrizniük kell a diák életkorát és tanulói jogállását, be kell szerezniük a törvényes képviselő írásbeli hozzájárulását, és a beosztást úgy kell kialakítaniuk, hogy éjszakai munka és túlóra ne forduljon elő. A munkáltató a 46. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót a lényeges munkafeltételekről. A diákoknak és szüleiknek érdemes megőrizniük a munkaszerződést, ellenőrizniük a munkaidő-beosztást, és jelezniük, ha a fiatal más munkáltatónál is dolgozik.

Diákmunka nyáron: ennyit és így dolgozhatnak a fiatalok

Elkezdődött a nyári szünet, sok diák vállal munkát. A tizennyolc év alatti munkavállalókra szigorúbb munkaidő-szabályok vonatkoznak, amelyeket a munkáltatóknak és a szülőknek is ismerniük kell.

Munkaviszonyt főszabályként tizenhat éves kortól lehet létesíteni, a nyári szünetben azonban a nappali tagozatos, tizenötödik évét betöltött tanuló is dolgozhat. A fiatal szerződéskötéséhez a szülő hozzájárulása szükséges, a munkaszerződést pedig írásba kell foglalni.

A tizennyolc év alatti munkavállaló naponta legfeljebb nyolc órát dolgozhat, a tizenhat év alatti főszabályként hat órát. Túlórát nem lehet elrendelni, éjszakai munkát nem lehet beosztani, és legalább tizenkét óra pihenőnek kell lennie két műszak között. Ha a diák több helyen is dolgozik, a munkaidőket össze kell adni.

A fiatalnak évente öt nap pótszabadság is jár, nyári munka esetén ennek arányos része. A munkáltatóknak célszerű a munkába lépés előtt ellenőrizniük az életkort és a szülői hozzájárulást, mert ezek hiánya a szerződés érvényességét is érintheti. A munkáltató a munkába lépéstől számított hét napon belül írásban köteles tájékoztatni a diákot a munkaidőről, a berről és a fizetés napjáról.

Szochotámogatás a minimálbér-emeléshez: 2025–2027-ben az előző évi minimálbér szerinti teher

2025. június 18.

Jogforrás és hatály

A Kormány a minimálbér-emeléshez kapcsolódó szociális hozzájárulási adó támogatásáról szóló 1198/2025. (VI. 16.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 71. számában, 2025. június 16-án tette közzé. A határozat nem jogszabály, hanem kormányzati intézkedés: egy 2025–2027 között megvalósuló támogatási programról (a továbbiakban: Program) dönt, és a végrehajtásra a nemzetgazdasági minisztert jelöli ki. A támogatás tárgya a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (Szocho tv.) 2. § (1) bekezdése szerinti, az adóalap 13 százalékában meghatározott adó, a 2025. évi minimálbért pedig a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. §-a állapítja meg.

A szabályozás lényege

A határozat 1. pontja szerint a Kormány egyetért a minimálbér-emeléshez kapcsolódó, a foglalkoztatókat érintő szociális hozzájárulási adóra vonatkozó támogatási program 2025–2027. évi megvalósításával. A 2. pont értelmében az érintett munkáltatók vissza nem térítendő kompenzációs támogatást kapnak, amelynek eredményeként 2025-ben a 2025. évi minimálbérhez kapcsolódó adó helyett a 2024. évi minimálbérhez kapcsolódó adót, 2026-ban a 2025. évi, 2027-ben pedig a 2026. évi minimálbérhez kapcsolódó adót kell ténylegesen viselniük. A 3. pont szerint a Programot 2025. július 1-jéig kell elindítani, végrehajtásának határideje 2027. december 31. A 4. pont a Program teljes kötelezettségvállalási keretét 37,4 milliárd forintban határozza meg; ebből a 2026. évi felső határ 13,5, a 2027. évi 12,3 milliárd forint, 2025-ben pedig legfeljebb 1,6 milliárd forint vállalható a szabad előirányzaton felül. A 9. pont alapján a Program lebonyolítója a Magyar Államkincstár, amellyel a miniszternek 2025. június 23-ig működtetési megállapodást kell kötnie. Az érintett munkáltatók pontos körét és az igénylés menetét a határozat nem határozza meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A Program elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek minimálbéren foglalkoztatnak munkavállalókat, és amelyek bérköltségét a minimálbér évenkénti emelése a szociális hozzájárulási adón keresztül is növeli. A kompenzáció lényege, hogy a minimálbér-emelés miatti adótöbblet egy évvel később jelentkezzen: a munkáltató az emelés évében az előző évi minimálbér szerinti adóterhet viseli, a különbözetet a költségvetés megtéríti. A támogatás a munkavállalók bérét nem érinti, mert a minimálbér összege változatlan, és a munkavállalót terhelő járulékok sem csökkennek. A kedvezmény mértéke a különbség miatt viszonylag szerény, de a sok minimálbéres munkavállalót foglalkoztató kis- és középvállalkozásoknál, különösen a munkaerő-intenzív ágazatokban, érzékelhető költségmegtakarítást jelenthet.

Teendők és határidők

A Program indításának határideje 2025. július 1., a lebonyolító Kincstárral kötendő megállapodásé 2025. június 23. Mivel a határozat a jogosultsági feltételeket, az igénylés módját és határidejét nem tartalmazza, a munkáltatóknak a végrehajtási részletszabályok és a Kincstár tájékoztatásának közzétételét kell figyelemmel kísérniük. Addig is célszerű a bérszámfejtésből kigyűjteni a minimálbéren foglalkoztatott munkavállalók havi adatait és a megfizetett szociális hozzájárulási adót, hogy a támogatás igénylésekor az alátámasztó adatok rendelkezésre álljanak. A szociális hozzájárulási adó bevallására és megfizetésére vonatkozó kötelezettség a Program miatt nem változik: azt továbbra is a teljes összegben kell teljesíteni, a kompenzáció ettől elkülönülő támogatás.

Állami támogatás ellensúlyozza a minimálbér-emelés miatti adótöbbletet

A Kormány 2025 és 2027 között vissza nem térítendő támogatással kompenzálja a munkáltatóknak a minimálbér emelése miatt megnövekedett szociális hozzájárulási adót. A program július 1-jéig indul.

A júniusi kormányhatározat szerint a minimálbért fizető munkáltatók ténylegesen mindig az előző évi minimálbér után járó szociális hozzájárulási adót viselik: idén a 2024-es, jövőre a 2025-ös, 2027-ben a 2026-os minimálbér szerinti terhet. A különbözetet az állam téríti meg. A programra összesen 37,4 milliárd forint áll rendelkezésre, lebonyolítója a Magyar Államkincstár. A kedvezmény mértéke tehát az egyes évek közötti minimálbér-emelés után járó 13 százalékos adóval egyezik meg.

A támogatás a munkavállalók bérét és járulékait nem érinti, a minimálbér összege változatlan. A munkáltatóknak a szociális hozzájárulási adót továbbra is teljes összegben kell bevallaniuk és megfizetniük; a kompenzáció ettől függetlenül érkezik. A támogatás így elsősorban a sok minimálbéres dolgozót foglalkoztató kisebb cégeknek jelenthet érezhető könnyebbséget.

A jogosultság pontos feltételei és az igénylés menete még nem ismertek, ezeket a végrehajtás során teszik közzé. Addig érdemes a bérszámfejtésből összegyűjteni a minimálbéren foglalkoztatottak adatait, és figyelemmel kísérni a Magyar Államkincstár tájékoztatóit.

Adócsomag: 2026-tól szocho terheli a nyugdíjas anyák átlagkereset négyszerese feletti jövedelmét

2025. június 23.

Jogforrás és hatály

Az egyes adókötelezettségekről és egyes adótörvények módosításáról szóló 2025. évi LIV. törvényt a Magyar Közlöny 2025. évi 73. számában, 2025. június 19-én hirdették ki. A törvény VIII. fejezete (80–85. §) a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvényt (Szocho tv.), II. fejezete pedig a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényt (Szja tv.) módosítja. A 153. § (1) bekezdése szerint a törvény főszabályként a kihirdetését követő napon lép hatályba, a (8) bekezdés alapján azonban a Szocho tv.-t módosító 80–84. § 2026. január 1-jén. A jelentés a gyermeket nevelő anyák szja-kedvezményét érvényesítő, saját jogú nyugdíjas magánszemélyekre vonatkozó új közteher szabályt mutatja be.

A szabályozás lényege

A Szocho tv. 5. §-a 2026. január 1-jétől új (1a) bekezdéssel egészül ki. Eszerint – a saját jogú nyugdíjas foglalkoztatására vonatkozó általános szabálytól eltérően – adókötelezettség keletkezik az anyák kedvezményét érvényesítő, a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 4. § (1) bekezdés 17. pontja szerinti saját jogú nyugdíjas magánszemély részére a tárgyévben ugyanazon kifizető által juttatott, a kedvezmény alapját képező jövedelmek együttes összegének az éves átlagkereset négyszeresét meghaladó része után, ha e jövedelmekből a kifizető egyébként adóelőleget lenne köteles levonni [(1a) bekezdés a) pont]. Ha a jövedelem nem kifizetőtől származik, vagy abból a kifizető nem vonna le adóelőleget, a négyszeres értékhatár feletti rész után a magánszemély válik adókötelessé [(1a) bekezdés b) pont]. Az új (1b) bekezdés szerint az a) pont alkalmazásában egyazon kifizetőnek kell tekinteni a kifizetővel a társasági adóról szóló törvény szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülő más kifizetőt is. Ehhez kapcsolódóan az Szja tv. 11. §-ának új (5) bekezdése rendezi, hogy az érintett nyugdíjas anyának mely esetben kell e jövedelmeiről bevallást benyújtania.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály azokat a munkáltatókat és más kifizetőket érinti, amelyek a két, három vagy négy vagy több gyermeket nevelő anyák kedvezményére jogosult, egyben saját jogú nyugdíjas munkavállalót foglalkoztatnak. Ilyen munkavállaló után főszabály szerint nem kell szociális hozzájárulási adót fizetni; 2026-tól azonban a magas, az éves átlagkereset négyszeresét meghaladó éves jövedelem e feletti része után a 13 százalékos adó megfizetése a kifizetőt terheli. Az értékhatár miatt a szabály a nyugdíjas munkavállalók szűk, kiemelkedő jövedelmű csoportját érinti, a csoporton belüli kapcsolt vállalkozások jövedelmeit azonban össze kell számítani. Az értékhatár alatt maradó jövedelmek közterhei nem változnak.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2026. január 1-jéig fel kell készíteniük bérszámfejtési rendszerüket arra, hogy a saját jogú nyugdíjas, anyák kedvezményét érvényesítő munkavállalók éves jövedelmét az átlagkereset négyszereséhez viszonyítva, kapcsolt vállalkozásokkal együtt kövessék. Célszerű már most felmérni, mely munkavállalók tartozhatnak e körbe, és a kapcsolt vállalkozások között kialakítani az adatcserét. A munkavállalóknak érdemes jelezniük a munkáltató felé, ha több kapcsolt vállalkozástól is kapnak jövedelmet, vagy ha jövedelmük nem kifizetőtől származik, mert ilyenkor saját adókötelezettségük keletkezhet.

Szocho terheli a magas keresetű nyugdíjas anyák jövedelmét 2026-tól

A júniusban kihirdetett adócsomag szerint 2026-tól szociális hozzájárulási adót kell fizetni a gyermekes anyák kedvezményét igénybe vevő nyugdíjasok átlagkereset négyszerese feletti jövedelme után, amelyet főszabály szerint a kifizető visel.

A dolgozó nyugdíjasok után a munkáltató főszabály szerint nem fizet szociális hozzájárulási adót. Az új szabály kivételt tesz azokkal a saját jogú nyugdíjas anyákkal, akik a két-, három- vagy négygyermekes anyák szja-kedvezményét érvényesítik: ha egy évben ugyanattól a kifizetőtől kapott jövedelmük meghaladja az éves átlagkereset négyszeresét, a feletti rész után a 13 százalékos adót a kifizetőnek kell megfizetnie.

Az összeszámtétel a kapcsolt vállalkozásokat egy kifizetőnek kell tekinteni. Ha a jövedelem nem kifizetőtől származik, vagy abból nem kell adóelőleget levonni, az adót a magánszemély fizeti meg. Az értékhatár alatti jövedelmek terhei nem változnak, így a szabály csak a kiemelkedő keresetűeket érinti.

A munkáltatóknak 2026 januárjáig érdemes felmérniük, kiket érinthet a változás, és a bérszámfejtést fel kell készíteniük az éves jövedelem követésére. A munkavállalóknak célszerű jelezniük, ha több kapcsolt cégtől is kapnak jövedelmet.

Adócsomag: 750 W-os elektromos kerékpár adómentesen, családi járulékkedvezmény passzív GYED mellett

2025. június 24.

Jogforrás és hatály

Az egyes adókötelezettségekről és egyes adótörvények módosításáról szóló 2025. évi LIV. törvényt a Magyar Közlöny 2025. évi 73. számában, 2025. június 19-én hirdették ki. A törvény 11. §-a szerint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 1. számú melléklete a törvény 1. melléklete szerint módosul; a melléklet 8.44. pontját érintő változás 2026. január 1-jétől alkalmazandó. A törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvényt (Tbj.) a 86–91. §-ban módosítja; a 153. § (2) bekezdése szerint a 86. §, a 89–90. § és a 91. § c) pontja 2025. július 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

Az Szja tv. 1. számú melléklet 8.44. pontja jelenleg a kifizető által biztosított, kizárólag emberi erővel hajtott vagy legfeljebb 300 W teljesítményű elektromos motorral segített kerékpár magáncélú használatát minősíti adómentes juttatásnak. 2026. január 1-jétől a teljesítményhatár 750 W-ra emelkedik, így a munkáltató által biztosított, erősebb motorral segített elektromos kerékpár magáncélú használata is adómentes lesz, és utána közteher nem keletkezik. A Tbj. 34. § (1)–(2) bekezdése szerint az Szja tv. szerinti családi kedvezményre jogosult biztosított családi járulékkedvezményre jogosult, amely a biztosított által fizetendő társadalombiztosítási járulékot vagy nyugdíjjárulékot csökkenti. A 34. § 2025. július 1-jétől hatályos új (7) bekezdése kimondja, hogy a biztosítottak nem minősülő, gyermekgondozási díjban részesülő személy is e szabályok szerint jogosult a családi járulékkedvezményre. A Tbj. 37. § (1) bekezdése szerint a gyermekgondozási díjban részesülő személy az ellátás összege után nyugdíjjárulékot fizet, így a kedvezmény ezt a terhet csökkentheti. A 79. § (1)–(3) bekezdése alapján a kedvezmény havi összegét a foglalkoztató, illetve kifizető állapítja meg, és a havi adó- és járulékbevallásban vallja be.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kerékpár-szabály azokat a munkáltatókat érinti, amelyek juttatási rendszerükben céges kerékpárt biztosítanak munkavállalóiknak; a magasabb teljesítményhatár a forgalomban lévő elektromos kerékpárok szélesebb körét teszi adómentesen juttathatóvá, és csökkentheti a juttatás közterhét. A járulékkedvezmény bővítése a gyermekgondozási díjban részesülő, munkaviszonyban nem álló szülőket érinti: náluk a családi kedvezmény a nyugdíjjárulék csökkentésével is érvényesülhet, ami a nettó ellátás összegét növelheti. A munkaviszonyban álló munkavállalók számára a családi járulékkedvezmény szabályai nem változnak. A foglalkoztatónak és a kifizetőnek a kedvezmény érvényesítésénél továbbra is az Szja tv. szerinti adóelőleg-nyilatkozatot kell alapul vennie.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a 2026. évi juttatási szabályzatuk kialakításakor célszerű áttekinteniük a kerékpár-juttatás feltételeit, és ellenőrizniük, hogy a juttatott eszköz motorteljesítménye nem haladja-e meg a 750 W-ot. 2025 végéig a 300 W-os határ irányadó. A gyermekgondozási díjban részesülő szülőknek július 1-jétől érdemes ellenőrizniük, hogy az ellátás folyósítója a családi kedvezményt a nyugdíjjárulékból is érvényesíti-e, és szükség esetén adóelőleg-nyilatkozatot kell tenniük. A Tbj. 79. § (4) bekezdése szerint a biztosított az adóelőleg-nyilatkozatban arról is rendelkezhet, hogy a családi járulékkedvezmény havi összegének érvényesítését nem kéri.

Erősebb céges e-bringa is adómentes lesz, bővül a járulékkedvezmény

A júniusban kihirdetett adócsomag 2026-tól 750 wattig adómentessé teszi a céges elektromos kerékpár magáncélú használatát, július 1-jétől pedig a GYED-en lévők is igénybe vehetik a családi járulékkedvezményt.

Ma a munkáltató által biztosított kerékpár magáncélú használata csak akkor adómentes, ha az emberi erővel hajtott, vagy legfeljebb 300 wattos motor segíti. Januártól a határ 750 wattal emelkedik, így a piacon kapható elektromos kerékpárok nagyobb része adható közteher nélkül a dolgozóknak. Idén még a 300 wattos határ érvényes, ezért az erősebb kerékpárra idén még nem vonatkozik az adómentesség.

Július 1-jétől a gyermekgondozási díjban részesülő, munkaviszonyban nem álló szülők is jogosultak a családi járulékkedvezményre. Mivel a GYED után nyugdíjjárulékot kell fizetni, a kedvezmény ezt a terhet csökkentheti, így nőhet a kézhez kapott ellátás. A munkaviszonyban állók kedvezménye változatlan marad.

A munkáltatóknak a jövő évi cafeteria-szabályzat készítésekor érdemes figyelembe venniük az új teljesítményhatárt. A GYED-en lévő szülőknek pedig érdemes utánanézniük, hogy a folyósító a családi kedvezményt a járulékból is levonja-e, és szükség esetén adóelőleg-nyilatkozatot tenniük.

TB-kiskönyv helyett elektronikus nyilvántartás: a Kormány biztosította a fejlesztés forrását

2025. június 17.

Jogforrás és hatály

A Kormány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról szóló igazolvány megszüntetéséhez és a biztosítási jogviszonnyal kapcsolatos adatok elektronikus nyilvántartása kialakításához szükséges forrás biztosításáról szóló 1200/2025. (VI. 16.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 71. számában, 2025. június 16-án tette közzé. A határozat a TB-kiskönyv megszüntetéséről, valamint a köznevelési, szociális, gyermekvédelmi és fogyatékosügyei területet érintő egyes törvények módosításáról szóló 2025. évi XXXIV. törvény végrehajtásának pénzügyi feltételeit teremti meg. A törvény 52. § (5) bekezdése szerint egyes alcímei, köztük az 1. alcím, 2026. január 1-jén lépnek hatályba.

A szabályozás lényege

A 2025. évi XXXIV. törvény preambuluma szerint a TB-kiskönyv megszüntetése a vállalkozások adminisztratív terheinek csökkentését szolgálja, mert az államigazgatás adatbázisaiban rendelkezésre álló adatokat nem kell újra bekérni vagy dokumentálni; a kiskönyvet elektronikus lekérdezőfelület váltja fel, amely a kifizetőhelyek számára célhoz kötött, teljes körű adatelérést biztosít az egészségbiztosítási pénzbeli ellátások megállapításához. Az 1200/2025. Korm. határozat a fejlesztésre egyszeri forrásként 198 millió forintot biztosít az Egészségbiztosítási Alap fejezetében a központi hivatali szerv részére és 90 millió forintot a Magyar Államkincstár részére, továbbá 2026-tól évente 41,75 millió forintot a fejlesztés fenntartására. Felelős a nemzetgazdasági miniszter, a belügyminiszter bevonásával. A jelenlegi szabályok szerint a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 37. § (1) bekezdése alapján a foglalkoztató az átvett Igazolványba három napon belül bejegyzi a biztosítási jogviszony kezdetét, a megszűnéskor bejegyzi a megszűnést, és az Igazolványt a megszűnés napján átadja a biztosítottnak; a (2) bekezdés szerint a kifizetőhellyel rendelkező foglalkoztató a megelőző két évben folyósított pénzbeli ellátások időtartamát is feljegyzi.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás minden olyan munkáltatót érint, amely biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban foglalkoztat munkavállalót, mert jelenleg minden belépésnél és kilépésnél kezelniük kell a papíralapú igazolványt. A kifizetőhellyel rendelkező munkáltatóknál az elektronikus lekérdezés a táppénz és más pénzbeli ellátások megállapításához szükséges korábbi biztosítási idők beszerzését is egyszerűsítheti. A munkavállalók számára megszűnik a kiskönyv őrzésének és munkahelyváltáskor történő átadásának terhe, és nem fordulhat elő, hogy egy elveszett vagy be nem szerzett igazolvány miatt a 217/1997. Korm. rendelet 37. § (5) bekezdése szerinti írásbeli nyilatkozatot kelljen tenniük. A fejlesztés költségét a központi költségvetés viseli, a munkáltatókra többletköltség nem hárul.

Teendők és határidők

A határozat szerinti egyszeri forrás biztosításának határideje azonnali, ezért a fejlesztés 2025-ben megkezdődhet. Az elektronikus nyilvántartás bevezetéséig a munkáltatóknak a 217/1997. Korm. rendelet 37. §-a szerinti kötelezettségeiket változatlanul teljesíteniük kell: a belépéskor át kell venniük, a kilépéskor ki kell adniuk az igazolványt a szükséges bejegyzésekkel. Célszerű felkészülni a 2026. január 1-jétől hatályos szabályok átvezetésére a belső munkaügyi folyamatokban, és figyelemmel kísérni a végrehajtási rendelkezéseket. A munkavállalóknak addig is meg kell őrizniük az igazolványukat, és munkahelyváltáskor át kell adniuk az új munkáltatónak.

Forrást kapott a TB-kiskönyvet kiváltó elektronikus nyilvántartás

A Kormány közel 290 millió forintot biztosított arra az elektronikus rendszerre, amely a jövőben a papíralapú TB-kiskönyvet váltja fel, csökkentve a munkáltatók és a munkavállalók adminisztratív terheit.

A május végén kihirdetett törvény megszünteti a TB-kiskönyvet, amelyet ma minden munkavállaló belépéskor lead, kilépéskor pedig a munkáltató bejegyzéseivel visszkap. Helyette elektronikus lekérdezőfelület jön létre, amelyből a táppénzt és más pénzbeli ellátásokat számfejtő kifizetőhelyek közvetlenül láthatják a szükséges biztosítási adatokat. A júniusi kormányhatározat ehhez 288 millió forint egyszeri fejlesztési forrást, 2026-tól pedig évi 41,75 millió forintot rendelt.

A munkáltatóknak a változás kevesebb papírmunkát jelent, hiszen nem kell nyilvántartaniuk és őrizniük a dolgozók igazolványait, a munkavállalóknak pedig nem kell többé őrizniük és munkahelyváltáskor átadniuk a kiskönyvet.

Fontos azonban, hogy a változás bevezetéséig a jelenlegi szabályok érvényesek: a munkáltatónak belépéskor át kell vennie és három napon belül ki kell töltenie, kilépéskor pedig a bejegyzésekkel ki kell adnia a kiskönyvet. A törvény több rendelkezése 2026. január 1-jén lép hatályba, addig érdemes figyelni a részletszabályokat.

Közfoglalkoztatás: kormányrendelet határozza meg a jogviszony leghosszabb időtartamát

2025. június 3.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. május 20-án fogadta el a belügyi feladatellátás hatékonyságát támogató és a kapcsolati erőszak elleni küzdelmet erősítő törvények módosításáról szóló 2025. évi XXXV. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 64. számában, 2025. május 30-án hirdettek ki. A törvény 22. alcíme (45–49. §) a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvényt (Kftv.) módosítja. A 93. § (3) bekezdése szerint a 45. § és a 46. § 2025. július 1-jén, a 93. § (5) bekezdése szerint a 47–49. § 2025. november 17-én lép hatályba.

A szabályozás lényege

A Kftv. 2. § (2) bekezdése szerint közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre létesíthető, és időtartama nem lehet hosszabb a támogatásról szóló hatósági szerződésben előírtnál. A hatósági szerződés meghosszabbítása vagy hat hónapon belül újabb szerződés megkötése esetén a hatályos szöveg szerint a jogviszony Mt. 192. § (2) bekezdése szerint számított időtartama az öt évet meghaladhatja, de a tíz évet nem. A 48. §-sal módosított szöveg 2025. november 17-étől a tízéves felső korlát helyett arra utal, hogy a jogviszony időtartama nem haladhatja meg a Kormány által rendeletben meghatározott időtartamot. A 47. §-sal megállapított 53. § ennek megfelelően felhatalmazza a Kormányt, hogy a közfoglalkoztatási támogatások részletes szabályai, a közfoglalkoztatási bér és garantált bér, valamint a közhasznú kölcsönzés feltételei mellett a közfoglalkoztatási jogviszony maximális időtartamát is rendeletben állapítsa meg. A 45. § július 1-jétől kiegészíti a 4/A. § (3c) bekezdését: a start szociális szövetkezet vezetője akkor is kérheti állami képviselő kijelölését, ha gazdasági tevékenysége körében együttműködik a települési önkormányzattal, vagy a közfoglalkoztatási programokban előállított áruk felvásárlásával kapcsolódik a település programjához; az állami képviselő feladata ilyenkor a közfoglalkoztatottak elsődleges munkaerőpiacra történő reintegrálásának elősegítése.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás elsősorban a közfoglalkoztatókat – települési önkormányzatokat, költségvetési szerveket, egyéb közfoglalkoztatókat – és a hosszabb ideje közfoglalkoztatásban álló munkavállalókat érinti. A törvényi tízéves korlát helyébe lépő rendeleti szabályozás a felső határ rugalmasabb, akár szigorúbb meghatározását teszi lehetővé; a tényleges időtartam a készítéskor még nem ismert, mert a végrehajtási rendelet nem jelent meg. A start szociális szövetkezetek számára az állami képviselő bevonása szélesebb körben válik elérhetővé, ami a közfoglalkoztatásból kikerülő nyílt munkaerőpiaci elhelyezését szolgálhatja. A közfoglalkoztatási jogviszonyra továbbra is az Mt. szabályai irányadók a Kftv. 2. §-ában meghatározott eltérésekkel.

Teendők és határidők

A közfoglalkoztatóknak 2025. november 17-éig érdemes áttekinteniük a hosszabb ideje foglalkoztatott közfoglalkoztatottak jogviszonyának összesített időtartamát, és figyelemmel kell kísérniük a Kormány felhatalmazás alapján kiadandó rendeletét, mert a jövőbeni hatósági szerződéseket és munkaszerződéseket ahhoz kell igazítani. A start szociális szövetkezetek július 1-jétől kezdeményezhetik állami képviselő kijelölését a közfoglalkoztatásért felelős miniszternél. A közfoglalkoztatottaknak célszerű az állami foglalkoztatási szervnél tájékozódniuk az elsődleges munkaerőpiaci elhelyezkedési lehetőségekről.

Rendelet szabja meg, meddig tarthat a közfoglalkoztatás

Novembertől nem a törvény, hanem kormányrendelet határozza meg a közfoglalkoztatási jogviszony leghosszabb időtartamát; a start szociális szövetkezetek pedig július 1-jétől szélesebb körben kérhetnek állami képviselőt.

A május 30-án kihirdetett belügyi törvénycsomag a közfoglalkoztatási törvényt is módosítja. Jelenleg a közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre jöhet létre, és a hatósági szerződések meghosszabbítása esetén is legfeljebb tíz évig tarthat. November 17-étől ez a törvényi felső határ megszűnik: a leghosszabb időtartamot a Kormány rendeletben állapítja meg.

A végrehajtási rendelet még nem jelent meg, ezért a pontos időtartam egyelőre nem ismert; a szabályozás a jelenlegi tízéves korlátnál rövidebb vagy hosszabb felső határt is megállapíthat. Az önkormányzatoknak és más közfoglalkoztatóknak érdemes már most felmérniük, kik állnak évek óta közfoglalkoztatásban, mert a jövőbeni szerződéseket az új szabályhoz kell igazítani.

Július 1-jétől a start szociális szövetkezetek akkor is kérhetnek állami képviselőt, ha a települési önkormányzattal működnek együtt, vagy felvásárolják a közfoglalkoztatási programok termékeit. Az állami képviselő feladata, hogy figyelemmel kísérje a szövetkezet működését, és segítse a közfoglalkoztatottak visszatérését a nyílt munkaerőpiacra.

Megváltozott munkaképességűek ellátása: 90 napos keresőképtelenség és figyelembe vehető gyermekgondozási ellátások

2025. június 4.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. május 20-án fogadta el a TB-kiskönyv megszüntetéséről, valamint a köznevelési, szociális, gyermekvédelmi és fogyatékosságügyi területet érintő egyes törvények módosításáról szóló 2025. évi XXXIV. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 64. számában, 2025. május 30-án hirdettek ki. A törvény 10. alcíme (36–37. §) a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényt (Mmtv.) módosítja. Az 52. § (1) bekezdése szerint a törvény – a (2)–(5) bekezdésben felsorolt, az Mmtv.-módosítást nem érintő kivételekkel – a kihirdetését követő harmadik napon, 2025. június 2-án lépett hatályba.

A szabályozás lényege

A 36. § a) pontja az Mmtv. 1. § (2) bekezdés 3. pontjában meghatározott havi átlagjövedelem számítását módosítja. Ha a kérelmező azért nem rendelkezik 180 naptári napi jövedelemmel, mert a vizsgált időszakban táppénzben vagy baleseti táppénzben részesült, eddig az ezt megelőző 180 napi jövedelmet lehetett figyelembe venni, ha az kedvezőbb volt; az új szöveg e körbe a csecsemőgondozási díjat, a gyermekgondozási díjat és az örökbefogadói díjat is felveszi. A 36. § b) pontja szerint a rehabilitációs hatóság a 19. § (1) bekezdés c) pontja alapján akkor végez felülvizsgálatot a rehabilitációs ellátásban részesülőnél, ha egészségi állapota a rehabilitációt lehetetlenné tevő módon tartósan rosszabbodik, vagy legalább 90 napig – a korábbi 60 nap helyett – egybefüggően keresőképtelen. A 37. § a) pontja a 14. § (1) bekezdéséből elhagyja a „vagy jogerőre emelkedését” szövegrészt: az újabb kérelem 12 hónapos korlátja a döntés véglegessé válásától számít. A 36. § d) pontja a 21/B. § (4) bekezdésében az akkreditált munkaadó munkaerőigény-bejelentési kötelezettségének hivatkozását a 2020. évi CXXXV. törvény 3. § (3) bekezdésére cseréli, a 37. § b) pontja a 21. § (2) bekezdését hatályon kívül helyezi.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A jövedelemszámítás bővítése elsősorban a gyermekvállalás miatt kereső tevékenységből kieső, majd megváltozott munkaképességű ellátást kérelmező munkavállalóknak kedvez, mert a csecsemőgondozási vagy gyermekgondozási díj folyósítása nem csökkentheti az ellátás alapját. A 90 napos küszöb mellett a rövidebb keresőképtelenség nem vezet automatikusan felülvizsgálathoz, ami stabilabbá teszi a rehabilitációs ellátásban részesülők helyzetét. A véglegessé válásra utalás egyértelművé teszi, hogy az újabb kérelem benyújtásának 12 hónapos korlátja a hatósági döntés véglegessé válásához igazodik. Az akkreditált munkáltatóknál a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására irányuló munkaerőigény bejelentése továbbra is a rehabilitációs hatóság felé teljesítendő, a változás jogtechnikai.

Teendők és határidők

A módosítások 2025. június 2-ától alkalmazandók. A megváltozott munkaképességű ellátást kérelmezőknek érdemes a kérelemhez csatolniuk a gyermekgondozási ellátások folyósítását igazoló iratokat, ha azok a jövedelemhiányt okozták. A rehabilitációs ellátásban részesülőknek a keresőképtelenség tartamát figyelemmel kell kísérniük. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak a munkaerőigényeik bejelentésénél a módosított hivatkozást kell alkalmazniuk.

Kedvezőbb jövedelemszámítás a megváltozott munkaképességűeknek

Június 2-ától a csecsemőgondozási és a gyermekgondozási díj sem rontja a megváltozott munkaképességű személyek ellátásának alapját, a rehabilitációs ellátásnál pedig csak 90 napos keresőképtelenség vezet felülvizsgálathoz.

A május 30-án kihirdetett törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásait is módosította. Az ellátás összegét a korábbi jövedelemből számolják. Ha valaki azért nem rendelkezik elegendő jövedelemmel, mert táppénzt kapott, eddig is kérhette, hogy a táppénzt megelőző időszakot vegyék alapul. Ez a kedvezmény most a csecsemőgondozási díjra, a gyermekgondozási díjra és az örökbefogadói díjra is kiterjed.

A rehabilitációs ellátásban részesülők egészségi állapotát a hatóság akkor vizsgálja felül, ha legalább 90 napig – nem 60 napig, mint eddig – folyamatosan keresőképtelenek. Az elutasított kérelem után 12 hónapon belül benyújtott újabb kérelmet főszabályként a döntés véglegessé válásától számítva nem bírálják el.

A kérelmezőknek érdemes összegyűjteniük a gyermekgondozási ellátásokról szóló igazolásokat, mert ezek magasabb ellátási alapot eredményezhetnek. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatók számára a változás technikai jellegű: munkaerőigényüket továbbra is a rehabilitációs hatóságnak kell bejelenteniük.

Start-munkaprogram: 2026-ra az idei előirányzat 55 százalékáig vállalható kötelezettség

2025. június 23.

Jogforrás és hatály

A Kormány a közfoglalkoztatással összefüggő intézkedésről szóló 1205/2025. (VI. 19.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 73. számában, 2025. június 19-én tette közzé. A határozat nem jogszabály, hanem a Kormány egyedi döntése, amelyet a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) 39/B. § (6) és (7) bekezdésében foglalt hatáskörében hozott. Végrehajtásáért a nemzetgazdasági miniszter és a belügyminiszter felel, a határidő: azonnal.

A szabályozás lényege

Az Flt. 39/B. § (6) bekezdése szerint a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzata terhére tárgyéven túli fizetési kötelezettség a miniszter által meghatározott mértékig vállalható, amely nem haladhatja meg a tárgyévi eredeti, illetve módosított kiadási előirányzat 40 százalékát; ennél nagyobb mértékhez a Kormány jóváhagyása szükséges. A (7) bekezdés szerint a 40 százalékos mérték alól a közfoglalkoztatásért felelős miniszter kezdeményezésére, a közfoglalkoztatási programok kezdési időpontjára és tartamára figyelemmel a Kormány egyedi felmentést adhat. A határozat ezzel élve a közfoglalkoztatás támogatására biztosított Start-munkaprogram előirányzat terhére a 2026. évre vállalható tárgyéven túli fizetési kötelezettség mértékét a 2025. évi előirányzat 55 százalékában határozza meg. A közfoglalkoztatási jogviszony a közfoglalkoztatásról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.) 2. § (2) bekezdése szerint csak határozott időre létesíthető, és nem lehet hosszabb a támogatásról szóló hatósági szerződésben előírt időtartamnál; a jogviszonyra az Mt. szabályai a Kftv.-ben meghatározott eltérésekkel – így próbaidő kikötése nélkül – alkalmazandók.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a közfoglalkoztatókat – elsősorban a települési önkormányzatokat, amelyek a Start-munkaprogram mintaprogramjait szervezik – és a közfoglalkoztatottakat érinti. Mivel a programok és a hatósági szerződések jellemzően átnyúlnak a naptári éven, a 40 százalék feletti kötelezettségvállalási keret lehetővé teszi, hogy a 2025-ben induló programok a következő év elején megszakítás nélkül folytatódjanak, és a 2026-os programok előkészítése időben megkezdődjön. A közfoglalkoztatottak számára ez a határozott idejű jogviszonyok folyamatosságát segítheti, a tényleges munkaszerződések azonban a járási hivattal kötött hatósági szerződésektől függenek. A határozat a 2026. évi előirányzat összegéről nem rendelkezik; az csak a következő évi központi költségvetésben dől el, ezért a magasabb kötelezettségvállalási arány önmagában nem jelenti a programok bővülését. A közfoglalkoztatók számára a döntés tervezési biztonságot ad: a 2026 első hónapjaira áthúzódó bér- és dologi költségekre már az idei évben köthető hatósági szerződés.

Teendők és határidők

A közfoglalkoztatóknak érdemes a járási hivatalokkal egyeztetniük a 2025 végén lejáráó és a 2026-ban folytatódó programok tervezését, mert a hatósági szerződések a megemelt keret terhére köthetők. A közfoglalkoztatottaknak a jogviszony lejárta előtt célszerű tájékozódniuk a programok folytatásáról, illetve a nyílt munkaerőpiaci lehetőségekről. A határozat végrehajtása azonnali, a keretet az érintett miniszterek a 2026. évi kötelezettségvállalásoknál alkalmazzák.

Nagyobb keret a Start-munkaprogram jövő évi folytatására

A Kormány engedélyezte, hogy a Start-munkaprogram terhére 2026-ra az idei előirányzat 55 százalékáig vállaljanak kötelezettséget, eltérve a törvényi 40 százalékos főszabálytól; ez a programok folyamatosságát segíti.

A közfoglalkoztatási programok gyakran átnyúlnak a következő évre. A foglalkoztatási törvény szerint a közfoglalkoztatási előirányzat terhére a következő évre főszabályként legfeljebb az idei keret 40 százalékáig lehet kötelezettséget vállalni, de a Kormány ettől eltérhet.

A június 19-én közzétett kormányhatározat a Start-munkaprogramnál ezt a mértéket 55 százalékban határozta meg. Így a 2025-ben indult programok jövő év elején is folytatódhatnak, és a 2026-os programok előkészítése is időben megkezdődhet. A döntés a jövő évi keret nagyságáról nem szól, azt a 2026-os költségvetés határozza meg, így a programok tényleges terjedelme később dől el.

Az önkormányzatoknak és más közfoglalkoztatóknak érdemes a járási hivatalokkal egyeztetniük a programok folytatásáról. A közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre jöhet létre, ezért a közfoglalkoztatottak a szerződésük lejárta előtt érdeklődjenek a folytatásról és a nyílt munkaerőpiaci álláslehetőségekről, amelyekről a járási hivatal foglalkoztatási osztálya ad tájékoztatást.

Menedékesek foglalkoztatása: törvényi szintre kerül az engedélymentes munkavállalás

2025. június 24.

Jogforrás és hatály

Az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzeti rendeletek törvényi szintre emeléséről szóló 2025. évi L. törvény a Magyar Közlöny 2025. évi 73. számában, 2025. június 19-én jelent meg. A törvény 124. § (1) bekezdése szerint – a (2)–(4) bekezdésben felsorolt kivételekkel – a kihirdetését követő 31. napon, 2025. július 20-án lép hatályba; a menedékesekre vonatkozó II. Fejezet nem tartozik a kivételek közé. A 10. § (1) bekezdése szerint a II. Fejezetet a 2022/382/EU tanácsi végrehajtási határozat hatályon kívül helyezéséig kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A 11. § b) pontja szerint menedékes az, akit Magyarország a menedékjogról szóló törvény 19. § a) pontja szerint védelemben részesített, így különösen az Ukrajnában 2022. február 24-ét megelőzően tartózkodó ukrán állampolgár és családtagja. A 20. § (1) bekezdése szerint a menedékes és a menedékesként elismerését kérő Magyarország területén engedélymentesen jogosult munkát vállalni, ideértve a munkaerő-kölcsönzés útján történő foglalkoztatást is. A (2) bekezdés szerint foglalkoztatásuk bejelentésére a 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 88. alcímének rendelkezései megfelelően alkalmazandók. A 21. § (1) bekezdése szerint a menedékes a foglalkoztatásba és a közfoglalkoztatásba bevonható. A (2) bekezdés szerint, ha jogszabály támogatás vagy juttatás feltételeként írja elő a felajánlott munkahely elfogadását, az Flt. és a Kftv. megfelelő munkahelyre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, de nem köteles elfogadni a munkahelyet, aki magyarországi munkáltatóval – annak igazolása szerint – munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, három év alatti gyermekről gondoskodik, vagy 18 év alatti nappali tagozatos tanuló. A 27. § szerint, ha az állam a menedékes és a magyar állampolgár munkavállalók lakhatását a munkaadón keresztül támogatja, a támogatás mentes a közterhek alól. A 34. § e) pontja felhatalmazza a Kormányt a foglalkoztatásra és közfoglalkoztatásra vonatkozó különös szabályok rendeleti megállapítására.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A törvény az Ukrajnából érkezett menedékeseket foglalkoztató munkáltatóknak és munkaerő-kölcsönzőknek jogbiztonságot ad, mert az engedélymentes foglalkoztatás a veszélyhelyzeti rendeletek kivezetése után törvényi alapon marad fenn, így nem kell foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyt vagy vendégmunkás-engedélyt kérniük, és nem vonatkoznak rájuk az engedélyezési eljárás munkaerőpiaci feltételei. A bejelentési kötelezettség azonban terheli őket, ennek elmulasztása a harmadik országbeli munkavállalókra vonatkozó szabályok szerinti jogkövetkezményekkel járhat. A munkáltatói lakhatási támogatás közteher-mentessége a munkavállalók szállásköltségének átvállalását teszi kedvezőbbé. A menedékes munkavállalók számára a törvény azt biztosítja, hogy munkahelyüket engedély nélkül megtarthatják vagy válthatják, a foglalkoztatási szolgálat közvetítését és a közfoglalkoztatást is igénybe vehetik.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a menedékesek foglalkoztatását július 20-ától is a Btátv. 88. alcíme szerint kell bejelenteniük, és célszerű ellenőrizniük, hogy a munkavállaló menedékes jogállását igazoló okmány érvényes-e. A felajánlott munkahely elfogadása alóli mentesüléshez a munkáltatónak igazolnia kell a fennálló jogviszonyt, ezért erre a munkavállaló kérésére fel kell készülni. Érdemes figyelemmel kísérni a Kormány felhatalmazás alapján kiadandó végrehajtási rendeletét.

Engedély nélkül dolgozhatnak tovább az ukrainai menedékesek

Július 20-ától törvény biztosítja, hogy az Ukrajnából érkezett menedékesek munkavállalási engedély nélkül, akár munkaerő-kölcsönzés útján is dolgozhassanak Magyarországon; a munkáltatók bejelentési kötelezettsége azonban továbbra is megmarad.

A június 19-én kihirdetett törvény a veszélyhelyzeti kormányrendeletek egyes szabályait emeli törvényi szintre. A menedékesek és a menedékesként elismerést kérők továbbra is engedély nélkül vállalhatnak munkát, a munkáltatónak azonban be kell jelentenie a foglalkoztatásukat a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó szabályok szerint.

A menedékesek a közfoglalkoztatásba is bevonhatók. Ha egy támogatás feltétele a felajánlott munkahely elfogadása, ez alól mentesül, aki már dolgozik magyarországi munkáltatónál, három év alatti gyermekről gondoskodik, vagy 18 év alatti nappali tagozatos diák.

A munkáltatóknak kedvező, hogy ha az állam a menedékes és magyar munkavállalók lakhatását a munkaadón keresztül támogatja, a támogatás közteher-mentes. A részletszabályokat kormányrendelet állapítja meg, ezért a munkáltatóknak érdemes figyelniük a végrehajtási rendelet megjelenését. A menedékes munkavállalóknak pedig érdemes megőrizniük a jogállásukat igazoló okmányt, mert a munkáltató a bejelentéshez és a foglalkoztatáshoz ennek adatait kérheti.

KSH: májusban 4,3 százalékos munkanélküliség, 223 ezer regisztrált álláskereső

2025. június 30.

Jogforrás és hatály

A Központi Statisztikai Hivatal 2025. június 27-én tette közzé „Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2025. május” című gyorstájékoztatóját. Az adatok a munkaerő-felmérésen alapulnak, és a 15–74 éves népességre vonatkoznak. A regisztrált álláskeresőkre vonatkozó adatot a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartása adja. Az álláskeresők ellátását a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) szabályozza.

A szabályozás lényege

A gyorstájékoztató szerint 2025 májusában a foglalkoztatottak havi átlagos létszáma 4 millió 669 ezer fő volt. A március–májusi háromhavi átlagban a 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 75,1 százalék, a férfiaké 78,9, a nőké 71,2 százalék volt, ami gyakorlatilag nem változott egy évvel korábbihoz képest. A foglalkoztatottak száma a háromhavi átlagban egy év alatt 38 ezer fővel csökkent; az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma 44 ezer fővel 4 millió 501 ezerre mérséklődött, míg a közfoglalkoztatottak (66 ezer fő) és a külföldön dolgozók (106 ezer fő) száma alig változott. A munkanélküliek száma májusban 210 ezer fő, a munkanélküliségi ráta 4,3 százalék volt; a háromhavi átlag 212 ezer fő, a ráta szintén 4,3 százalék. A munkanélküliek átlagosan 12,8 hónapja kerestek állást; 42,1 százalékuk három hónapnál rövidebb ideje, 33,2 százalékuk legalább egy éve. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartásában május végén 223 ezer álláskereső szerepelt, 1,4 százalékkal kevesebb, mint egy évvel korábban. Az Flt. 25. § (1) bekezdése szerint álláskeresői járadékra az álláskereső jogosult, aki az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik; a 27. § (3) bekezdése szerint a folyósítás leghosszabb időtartama 90 nap.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az adatok szerint a munkanélküliségi ráta stabil, az elsődleges munkaerőpiaci foglalkoztatás egyéves csökkenése azonban a munkaerő-kereslet mérséklődésére utal. A munkáltatók számára a 4,3 százalékos ráta továbbra is viszonylag szűk munkaerő-kínálatot jelent, különösen a szakképzett munkakörökben, ezért a toborzás mellett a meglévő munkavállalók megtartása is kiemelt kérdés marad. A tartósan, vagyis legalább egy éve sikertelenül állást keresők egyharmados aránya azt mutatja, hogy az álláskeresők jelentős része a 90 napos járadékfolyósítási időnél jóval hosszabb ideig nem talál munkát, így az ellátás kimerítése után megélhetésük más forrásra szorul. A munkavállalók számára a 12,8 hónapos átlagos keresési idő a munkahelyváltás előtti körütekintő mérlegelés fontosságát jelzi.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a toborzás tervezésénél érdemes az állami foglalkoztatási szervhez munkaerőigényt bejelenteniük, mert a járási hivatal a nyilvántartott álláskeresők közül közvetítést végezhet. A munkájukat elvesztőknek haladéktalanul jelentkezniük kell a járási hivatalnál, mert az Flt. 27. § (4) bekezdése szerint a járadék folyósítása a jelentkezés napjától kezdődik, a korábbi időszakra visszamenőleg nem jár. Az álláskeresőknek a járási hivattal együtt kell működniük, és el kell fogadniuk a számukra felajánlott megfelelő munkahelyet.

Májusban is 4,3 százalék volt a munkanélküliség

A KSH adatai szerint májusban 210 ezer munkanélküli volt Magyarországon, a foglalkoztatottak száma 4 millió 669 ezer fő; az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók száma egy év alatt csökkent.

A Központi Statisztikai Hivatal június 27-én közölt adatai szerint a munkanélküliségi ráta májusban 4,3 százalék volt. A 15–64 évesek 75,1 százaléka dolgozott, ez lényegében megegyezik az egy évvel korábbival. Az elsődleges munkaerőpiacon foglalkoztatottak száma azonban egy év alatt 44 ezer fővel csökkent, a közfoglalkoztatottak és a külföldön dolgozók száma alig változott.

A munkanélküliek átlagosan közel 13 hónapja keresnek munkát, harmaduk legalább egy éve. A foglalkoztatási szolgálatnál május végén 223 ezer álláskereső volt nyilvántartva, valamivel kevesebb, mint tavaly. A munkáltatók számára a munkaerő-kínálat továbbra is szűkös, ezért a meglévő dolgozók megtartása is legalább olyan fontos, mint a toborzás.

Aki elveszíti a munkáját, minél előbb jelentkezzen a járási hivatalnál: az álláskeresői járadék a jelentkezés napjától jár, legfeljebb 90 napig, ha az érintett az előző három évben legalább 360 nap jogosultsági időt szerzett.

Elektronikus egészségügyi törzslap: 2026-tól az EESZT-be kerülnek a munkaköri alkalmassági adatok

2025. június 2.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter a belügyminiszteri hatáskörbe tartozó miniszteri rendeletek módosításáról szóló 16/2025. (V. 29.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 63. számában, 2025. május 29-én hirdette ki. A rendelet 2. alcíme (3–4. §) és 1. melléklete a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet (R.) módosítja. A 30. § (4) bekezdése szerint a 3. és a 4. §, valamint az 1. melléklet 2026. január 1-jén lép hatályba, a rendelet többi része – főszabályként – a kihirdetését követő napon hatályba lépett. Az Indokolások Tárában közzétett indokolás szerint a módosítás az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér (EESZT) tartalmának bővítését és a munkavállalók egészségügyi dokumentációjának digitalizálását szolgálja.

A szabályozás lényege

Az R. 14. § (1) bekezdése szerint a munkaköri és a szakmai alkalmasságot első fokon vizsgáló orvos a 13. számú melléklet szerinti egészségügyi törzslapot állítja ki. A 2026. január 1-jétől hatályos 14. § (4) bekezdés szerint a törzslapot a vizsgálatot végző orvos feltölti az EESZT egészségügyi dokumentum-nyilvántartásába; eddig azt az első fokon elbíráló szerv papíron őrizte meg. Az új (4a) bekezdés alapján az orvos a munkaköri alkalmassági vizsgálat során nyilatkoztatja a munkavállalót arról, hogy az általa közölt adatok a valóságnak megfelelnek, eltitkolt betegsége nincs, és az egészségi állapotáról, valamint a munkakörülményekről felvilágosítást kapott. A (4b) bekezdés szerint ezt a nyilatkozatot a (6) bekezdés szerinti időpontig – az adatfelvételtől számított legalább 30, biológiai tényezőknek kitett munkavállalónál 40 évig – az első fokon elbíráló szerv őrzi meg. A 13. számú melléklet a korábbi nyomtatvány helyett adattartalmat és értékkészletet határoz meg: a személyes adatok és a TAJ mellett rögzíteni kell a családi és foglalkozási anamnézist, az életmódot, a jelenlegi munkakör megterheléseit és kóroki tényezőit, a vezetői engedélyeket, a vizsgálati és kiegészítő szakvizsgálati eredményeket, valamint a minősítést (alkalmas, korlátozással alkalmas, nem alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas) és annak érvényességét.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás minden foglalkozás-egészségügyi szolgáltatót érint, amely munkaköri alkalmassági vizsgálatot végez, közvetve pedig valamennyi munkáltatót, amely ilyen vizsgálatra küldi munkavállalóit. A szolgáltatóknak informatikai rendszerüket az új adattartalomhoz és az EESZT-feltöltéshez kell igazítaniuk, ami fejlesztési és adminisztratív költséggel járhat. A munkavállalók számára előny, hogy munkahelyváltáskor az alkalmassági előzmények elektronikusan elérhetők; ugyanakkor a valótlan nyilatkozat a minősítés megalapozottságát érintheti, ezért a nyilatkozat tartalma nagyobb súlyt kap. A dokumentáció megőrzésének legalább 30 éves, illetve 40 éves időtartama nem változik, és a szolgáltatóváltáskor az egészségügyi dokumentációt továbbra is át kell adni az új szolgáltatónak (R. 14. § (6)–(7) bek.).

Teendők és határidők

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóknak 2025 végéig fel kell készülniük arra, hogy 2026. január 1-jétől a törzslapot az EESZT-be töltsék fel, és a munkavállalói nyilatkozatot külön megőrizze. A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük a szolgáltatóval kötött szerződést és az adatkezelési tájékoztatót. A munkavállalóknak a vizsgálaton pontos adatokat kell közölniük egészségi állapotukról és korábbi expozícióikról.

Digitális lesz az üzemorvosi törzslap: januártól az EESZT-be kerül

2026. január 1-jétől a munkaköri alkalmassági vizsgálat eredményét rögzítő egészségügyi törzslapot az orvos az EESZT-be tölti fel. A munkavállalónak külön nyilatkozatot is alá kell írnia.

A belügyminiszter május 29-én kihirdetett 16/2025. (V. 29.) BM rendelete szerint a foglalkozás-egészségügyi orvos a törzslapot nem papíron őrzi, hanem elektronikusan rögzíti. A törzslap új adattartalma kiterjed az életmódra, a családi és foglalkozási előzményekre, a munkakör megterheléseire, a vizsgálati eredményekre, valamint a minősítésre és annak érvényességére.

A vizsgálaton a dolgozó nyilatkozik arról, hogy adatai a valóságnak megfelelnek, eltitkolt betegsége nincs, és tájékoztatást kapott egészségi állapotáról és a munkakörülményekről. A nyilatkozatot az orvosi szolgálat legalább 30 évig megőrzi, biológiai kóroki tényezőknek kitett munkavállalók esetén 40 évig. A munkaköri alkalmassági minősítés lehetséges eredményei változatlanok maradnak.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóknak az év végéig át kell állniuk az új rendszerre. A munkáltatóknak érdemes egyeztetniük szolgáltatójukkal a felkészülésről, a munkavállalók pedig munkahelyváltáskor is számíthatnak arra, hogy alkalmassági előzményeik elektronikusan elérhetők lesznek. A vizsgálaton ezért különösen fontos a korábbi betegségek és expozíciók pontos közlése.

Évente elég a tűzjelzők felülvizsgálata; tűzvédelmi szakvizsga a repülőtéri tűzoltóknak

2025. június 3.

Jogforrás és hatály

A 16/2025. (V. 29.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 63. száma 2025. május 29-én tette közzé. A rendelet 9. alcíme (16. §) a tűzvédelmi szakvizsgára kötelezett foglalkozási ágakról, munkakörökről és a szakvizsga részletes szabályairól szóló 45/2011. (XII. 7.) BM rendeletet, 12. alcíme (21. §) a komplex szakmai vizsga szervezésére kijelölt intézményekről szóló 58/2012. (XI. 27.) BM rendelet hatályon kívül helyezését, 15. alcíme (25–28. §) az Országos Tűzvédelmi Szabályzatról szóló 54/2014. (XII. 5.) BM rendeletet (OTSZ) tartalmazza. A 30. § (1) bekezdése szerint e rendelkezések a kihirdetést követő napon, 2025. május 30-án hatályba léptek.

A szabályozás lényege

Az OTSZ 257. § (1) bekezdése a tűzjelző berendezések korábbi féléves és éves rendszeres felülvizsgálatát egyetlen éves felülvizsgálattá és karbantartássá vonja össze. Ennek során a jogosult személy ellenőrzi egyebek mellett az üzemeltetés személyi feltételeit, az üzemeltetési napló bejegyzéseit, valamennyi zónában a riasztásjelzők és vezérlések működését, az összes érzékelőt, a hibajelzési funkciókat, a tűz- és hibaátjelzést, a vezetékek rögzítését és a tápforrásokat. A (2) bekezdés szerint az érzékelők ellenőrzése megállapodás alapján negyedévente 25–25 százalékos bontásban is elvégezhető. A módosítás pontosította a fogalmakat is: beépített tűzjelző és tűzoltó berendezésnek minősül az is, amelynek használatbavételi bejelentését a hatóság tudomásul vette, magasépület pedig az, amelyben a legfelső építményszint szintmagassága a 30 métert meghaladja. A 45/2011. BM rendelet új 1. § (4a) bekezdése szerint az 1. melléklet 5. pontja (tűzoltó-vízforrások felülvizsgálata) és 7. pontja (tűzoltó készülékek karbantartása) szerinti szakvizsga a polgári célú speciális repülőtereken mentő és tűzoltó képességet ellátó munkakör betöltésére is képesít. A szakvizsga-bizonyítvány a 7. § (3) bekezdése szerint öt évig érvényes.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az enyhítés a tűzjelző berendezést üzemeltető munkáltatókat, ingatlantulajdonosokat és üzemeltetőket érinti: évente egy felülvizsgálati kiszállás elegendő, ami a karbantartó cégekkel kötött szerződések költségét csökkentheti. A tűzvédelmi szolgáltatók munkaszervezése is változik. A repülőtéri üzemeltetők a meglévő szakvizsgával rendelkező munkavállalókat a mentő és tűzoltó munkakörben további képesítés nélkül foglalkoztathatják. A tűzvédelmi szolgáltatóknál dolgozó, szakvizsgához kötött munkakört betöltő szakemberek (például a tűzjelző berendezések karbantartói) feladatai a gyakoriság csökkenésével átrendeződnek, a felülvizsgálat tartalma azonban bővül, mert az éves vizsgálatnak a korábbi féléves elemeket is magában kell foglalnia.

Teendők és határidők

Az üzemeltetőknek a szerződéseket és az üzemeltetési naplóban rögzített ütemezést az éves felülvizsgálati rendhez kell igazítaniuk; a napló vezetésének és ötéves megőrzésének kötelezettsége változatlan (OTSZ 254. §). A munkáltatóknak a 45/2011. BM rendelet 8. § (3) bekezdése szerinti kimutatásban a szakvizsgára kötelezett munkakörök és személyek adatait aktualizálniuk kell, és figyelemmel kell kísérniük a bizonyítványok ötéves lejárátát. Lejárát előtt ismételt szakvizsga tehető a törzsanyag szerinti továbbképzés elvégzésével, lejárt bizonyítvány esetén viszont a felkészítő tanfolyamot újra el kell végezni (7. § (5) bek.).

Ritkább tűzjelző-felülvizsgálat, bővülő szakvizsga-jogosultság

Május 30-tól a beépített tűzjelző berendezéseket a korábbi féléves rend helyett évente egyszer kell felülvizsgáltatni. Két meglévő tűzvédelmi szakvizsga a repülőtéri mentő és tűzoltó munkakörre is képesít.

A belügyminiszter rendelete módosította az Országos Tűzvédelmi Szabályzatot: a tűzjelzők korábbi féléves és éves felülvizsgálata helyett egy éves felülvizsgálat és karbantartás kötelező. Ennek során a szakembernek minden érzékelőt, riasztásjelzőt, vezérlést, tápforrást és átjelzést ellenőriznie kell; megállapodás esetén az érzékelőket negyedévente, negyedenként is át lehet vizsgálni.

A tűzvédelmi szakvizsgára vonatkozó szabályok szerint a tűzoltó-vízforrások felülvizsgálatára és a tűzoltó készülékek karbantartására jogosító szakvizsga a polgári célú speciális repülőtereken mentő és tűzoltó feladatot ellátó munkakör betöltésére is elegendő. A bizonyítvány öt évig érvényes, lejárata előtt továbbképzéssel és ismételt vizsgával meghosszabbítható.

Az üzemeltetőknek a karbantartási szerződéseket és az üzemeltetési napló ütemezését érdemes az új rendhez igazítaniuk; a naplót változatlanul legalább öt évig meg kell őrizni. A munkáltatóknak naprakészen kell tartaniuk a szakvizsgára kötelezett munkavállalók nyilvántartását és a bizonyítványok lejárati idejét, mert lejárt bizonyítvánnyal a teljes felkészítő tanfolyamot újra el kell végezni.

Július 1-jétől kötelező a 2025-ös ADR: képzés, vizsga és biztonsági tanácsadó

2025. június 26.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Veszélyes Áruk Nemzetközi Közúti Szállításáról szóló Megállapodás „A” és „B” Melléklete kihirdetéséről, valamint a belföldi alkalmazásának egyes kérdéseiről szóló 165/2025. (VI. 24.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 76. számában, 2025. június 24-én hirdette ki; ugyanebben a számban jelent meg a vasúti (RID) és a belvízi (ADN) szabályzat kihirdetése (166/2025., 167/2025. Korm. rendelet), valamint a veszélyes áruk szállításáról szóló egyes miniszteri rendeletek módosításáról szóló 17/2025. (VI. 24.) ÉKM rendelet. A 165/2025. Korm. rendelet 3. §-a szerint a kihirdetését követő napon lépett hatályba, 7. § (1) bekezdése szerint rendelkezéseit 2025. július 1-jétől kell alkalmazni. A 8. § szerint az (EU) 2025/149 bizottsági irányelvnek való megfelelést szolgálja.

A szabályozás lényege

A bevezető rész szerint a veszélyes áruk szállítására vonatkozó egyezmények mellékletei két évente módosulnak, és a módosítások nemzetközi jogilag 2025. január 1-jén léptek hatályba. A 2. § szerint az ADR „A” és „B” Mellékletének hivatalos magyar fordítását az 1., hiteles angol szövegét a 2. melléklet tartalmazza. Az 5. § (1) bekezdése alapján a Mellékletek rendelkezéseit a belföldi közúti szállításra is alkalmazni kell, az ADR belföldi alkalmazásáról és a veszélyes áru szállítási biztonsági tanácsadóról szóló miniszteri rendeletekben foglalt kiegészítésekkel. A 7. § (2) bekezdése szerint 2025. június 30-ig a korábbi, 284/2023. (VI. 30.) Korm. rendelettel kihirdetett szöveg is alkalmazható. A 3. melléklet a feladatmegosztást rögzíti: a közlekedési hatóság látja el a biztonsági tanácsadó képzésével, vizsgáztatásával és nyilvántartásával, valamint a veszélyes árut szállító járművezetők képzésével, vizsgáztatásával és nyilvántartásával kapcsolatos hatósági feladatokat, a Közlekedési Alkalmassági és Vizsgaközpont Nonprofit Kft. pedig a biztonsági tanácsadók, a járművezetők és az őket oktató foglalkozásvezetők vizsgáztatását. A 17/2025. ÉKM rendelet a RID, az ADN és az ADR belföldi alkalmazásáról szóló miniszteri rendeleteket igazítja az új szövegekhez.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a veszélyes árut feladó, csomagoló, berakó, szállító és fogadó vállalkozásokat, így a vegyipari, üzemanyag-kereskedelmi, logisztikai és fuvarozó cégeket érintik. Munkavállalói oldalon a veszélyes árut szállító gépkocsivezetők, a rakodásban részt vevő dolgozók és a biztonsági tanácsadók érintettek, akiknek képzési tartalmát és vizsgakövetelményeit az aktuális ADR-szöveg határozza meg. A felkészülés oktatási és munkaidő-ráfordítással jár. Mivel a két évenkénti módosítások nemzetközi jogilag már 2025. január 1-jén hatályba léptek, a nemzetközi szállításokhoz kapcsolódó belföldi szállításoknál az 5. § (2) bekezdése alapján ezek a kihirdetés előtt is alkalmazhatók voltak.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. július 1-jéig át kell tekinteniük, hogy szállítási, csomagolási és dokumentációs gyakorlatuk megfelel-e a 2025-ös Mellékleteknek, és az érintett munkavállalók oktatását ehhez kell igazítaniuk. A biztonsági tanácsadónak célszerű a változásokat a belső eljárásrendekbe és a munkavédelmi oktatás tematikájába beépítenie. Július 1-jétől az ellenőrzések már az új szöveg alapján történnek.

Veszélyes áru szállítása: július 1-jétől az új ADR szerint

Kihirdették a veszélyes áruk közúti szállítására vonatkozó ADR 2025-ös mellékleteit. Július 1-jétől kizárólag az új szöveg alkalmazható, ami a sofőrök és a biztonsági tanácsadók képzését is érinti.

A június 24-én megjelent 165/2025. (VI. 24.) Korm. rendelet hatályba léptette az ADR kétévente megújuló mellékleteinek magyar szövegét. Ezt a belföldi szállításokra is alkalmazni kell, a belföldi alkalmazásról és a biztonsági tanácsadóról szóló miniszteri rendeletek kiegészítéseivel; június 30-ig még a korábbi, 2023-ban kihirdetett változat is választható volt.

A rendelet rögzíti, hogy a biztonsági tanácsadók képesítésével, a veszélyes árut szállító járművezetők képzésével és vizsgáztatásával kapcsolatos hatósági feladatokat a közlekedési hatóság látja el, a vizsgáztatást pedig a Közlekedési Alkalmassági és Vizsgaközpont végzi. Az új szöveg tehát a képzések tananyagát és a vizsgakövetelményeket is meghatározza.

A veszélyes árut feladó, csomagoló, rakodó és fuvarozó cégeknek érdemes átnézniük belső eljárásaikat, és biztonsági tanácsadójuk bevonásával frissíteniük kell a munkavállalók oktatását. A gépkocsivezetőknek és rakodóknak a változásokat már a júliusi szállításoknál alkalmazniuk kell, ezért a belső oktatást célszerű mielőbb megtartani.

Új járványügyi alkalmassági vizsgálati rend: tbc-szűrés, bővülő munkakörök, vegyi kóroki tényezők

2025. június 27.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter az egyes munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatához kapcsolódó BM rendeletek módosításáról szóló 20/2025. (VI. 26.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 77. számában, 2025. június 26-án hirdette ki. A rendelet 1–7. §-a és mellékletei a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet (R.) módosítják. A 9. § szerint a rendelet a kihirdetését követő napon, 2025. június 27-én lép hatályba, a 10. § szerint a 89/391/EGK tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja. E jelentés a járványügyi és a vegyi kóroki tényezőkre vonatkozó változásokat ismerteti.

A szabályozás lényege

Az R. 1. számú melléklete a járványügyi érdekből kiemelt munkaköröket és a kötelező vizsgálatokat határozza meg. A korábbi tüdőszűrés helyébe a „fertőző tbc-t kizáró vizsgálat” lép, amely a 4. § (8) bekezdése szerint bakteriológiai vizsgálatot, mellkasröntgent, interferon-gamma tesztet (IGRA) vagy tuberkulin próbát jelent; a luesz szerológiai és a bőrgyógyászati vizsgálat csak panasz vagy tünet esetén kötelező. A melléklet új munkakörökkel bővült: a hajléktalanellátás, az utcai szociális munka, a befogadóállomások és a népkonyhák dolgozói, az egészségügyi intézmények patológiai, sürgősségi, mikrobiológiai és tüdőgyógyászati egységeinek dolgozói, továbbá az országos tisztifőorvos utasításában megjelölt országokból érkező munkavállalók esetén fertőző tbc-t kizáró vizsgálat szükséges; kikerült viszont a szarvasmarha-tartási munkakör. Az új 10/A. § (4) bekezdése szerint 18 év alatt évenkénti monitorozó röntgenvizsgálat nem végezhető. Az 5. § alapján az ismételten azonos munkakörben foglalkoztatott, időszakos vizsgálatra nem kötelezett munkavállaló előzetes alkalmassági véleménye a munkaviszony megszűnését követő hat hónap helyett egy évig érvényes. A 3. számú melléklet új vegyi kóroki tényezőket vett fel (például acetón, diklórmétán, metanol, N-metil-2-pirrolidon, tetrahidrofuran), és több anyagnál – így a szervetlen ólom, a kadmium, a nikkel- és a króm(VI)-vegyületek esetén – félévesre sűrítette a vizsgálatot.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változások az egészségügyi, szociális, gyermekellátási, élelmiszeripari és vegyipari munkáltatókat, valamint a harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztató cégeket érintik. Az új vizsgálati módszerek és a sűrűbb vizsgálatok foglalkozás-egészségügyi költséget jelenthetnek, az egyéves érvényesség viszont az időnymunkásoknál ismételt vizsgálatot takaríthat meg. A munkavállalók számára előnyös, hogy a tbc kizárására a röntgen helyett immunológiai teszt is alkalmazható, a fiatalokat pedig nem éri évenkénti monitorozó sugárterhelés.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a kockázatértékelés alapján haladéktalanul felül kell vizsgálniuk, mely munkakörök kerültek az 1. vagy a 3. számú melléklet hatálya alá, és az R. 15. § (1) bekezdése szerinti írásos vizsgálati rendet és gyakoriságot ehhez kell igazítaniuk. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval célszerű egyeztetni a tbc-kizáró vizsgálat módjáról, a munkavállalóknak pedig meg kell jelenniük az előírt vizsgálatokon. A 3. számú mellékletben nem szereplő, idült vagy késői hatású veszélyes anyagoknál a biztonsági adatlap alapján továbbra is évenkénti vizsgálat szükséges (R. 6. § (4) bek.).

Tbc-kizáró vizsgálat és új vegyi tényezők az üzemorvosi vizsgálatokban

Június 27-től megújult a járványügyi szempontból kiemelt munkakörök vizsgálati rendje, bővült ezek köre, és több veszélyes anyag esetén gyakoribb lett az időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálat.

A 20/2025. (VI. 26.) BM rendelet szerint a tüdőszűrés helyett fertőző tbc-t kizáró vizsgálat szükséges, amely röntgen mellett IGRA-teszttel vagy tuberkulin próbával is elvégezhető. Új kiemelt munkakör lett többek között a hajléktalanellátás, a népkonyha, a befogadóállomás, valamint a kórházak sürgősségi, patológiai és tüdőgyógyászati osztálya. 18 év alatt nem végezhető évenkénti monitorozó röntgen.

A vegyi kóroki tényezők listája bővült, például a metanollal és a tetrahidrofuránnal, az ólom-, kadmium- és nikkelvegyületekkel dolgozókat pedig félévente kell vizsgálni. Kedvező változás, hogy az ismételten azonos munkakörbe visszatérő dolgozó előzetes alkalmassági véleménye a munkaviszony megszűnése után hat hónap helyett egy évig érvényes marad.

A munkáltatóknak érdemes azonnal átnézniük, mely munkakörök érintettek, és üzemorvosukkal együtt frissíteniük kell a vizsgálati rendet, valamint a foglalkozás-egészségügyi szerződést. A dolgozóknak az új vizsgálatokon is részt kell venniük, a fertőzésre utaló tüneteket pedig továbbra is jelezniük kell a vizsgáló orvosnak.

Kúria: a munkatársak egészségügyi adataiba való jogosulatlan betekintés azonnali hatályú felmondást alapoz

2025. június 27.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.031/2025/4. számú, 2025. június 25-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.200/2024/5. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 6.M.70.613/2022/66. számú, a keresetet elutasító ítéletét. Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. A per egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének jogkövetkezményeiről szólt; az irányadó anyagi jogi szabály a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdése volt, amelyet a Kúria az általános adatvédelmi rendelet [(EU) 2016/679 rendelet, GDPR] 4. cikk 2., 7. és 11. pontjával, valamint 5. és 6. cikkével összefüggésben értelmezett. A Kúria a határozathoz elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A felperes minőségirányítási osztályvezetőként dolgozott, osztálya az egészségügyi dokumentáció ellenőrzését végezte. A belső vizsgálat szerint 2020 és 2022 között több munkatársa egészségügyi dokumentációjába tekintett be a munkáltatói ellenőrzésektől függetlenül, a felmondás szerint legalább 15 alkalommal 59 adatot nézett meg, és öt esetben ki is nyomtatta azokat. A munkáltató 2022. szeptember 5-én azonnali hatállyal felmondott. A Kúria egyetértett azzal, hogy a magatartás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti szándékos, jelentős mértékű kötelezettségszegés. Rögzítette, hogy a kötelezettségszegéshez nem szükséges belső szabályzat megsértése, az a munkakörre irányadó jogszabály, így a közvetlenül alkalmazandó GDPR megszegésével is megvalósul. Mivel a felperes a betekintés célját részben maga határozta meg, adatkezelőnek minősült. A TAJ-szám üzenetben való megküldése nem minősült az érintett hozzájárulásának. Az elvi tartalom szerint a jogosulatlan adatkezelés bizonyítása megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amelynek munkavállalói hozzáférnek ügyfelek, betegek vagy munkatársak személyes adataihoz, így különösen az egészségügyi, szociális, pénzügyi és humán erőforrás-területet. A munkáltatók számára az ítélet megerősíti, hogy a technikai hozzáférési jogosultság nem jelent felhatalmazást bármely adat megismerésére: a célhoz kötöttség megsértése önmagában súlyos kötelezettségszegés, és a bizalmi munkakörben dolgozó vezetőtől fokozottan elvárható a szabályok ismerete. A munkavállalók számára a döntés azt jelzi, hogy a munkaköri feladatra való utólagos hivatkozás nem menti ki a dokumentálatlan, konkrét cél nélküli lekérdezést, és ilyenkor a munkaviszony végkielégítés és felmondási idő nélkül szűnhet meg.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a személyes adatokhoz való hozzáférést szerepkörhöz és konkrét feladathoz kötni, a lekérdezéseket naplózni, az ellenőrzések célját és tárgyát írásban rögzíteni, és a munkavállalókat a munkakörükre irányadó adatvédelmi előírásokról igazolható módon tájékoztatni. Gyanú esetén haladéktalanul ki kell vizsgálni a kötelezettségszegést, mert az azonnali hatályú felmondás joga az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolható; a perbeli munkáltató a vizsgálat részeredményéről való értesülést követően néhány napon belül intézkedett. A munkavállalóknak kizárólag a feladatukhoz szükséges adatokba szabad betekinteniük, és a munkáltatói utasításra végzett ellenőrzést dokumentálniuk kell. A megszüntetés jogellenessége miatti keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni.

Aki önkényesen belenéz kollégái egészségügyi adataiba, azonnal elbocsátható

A Kúria júniusi ítélete szerint jogszerűen szüntette meg azonnali hatállyal a munkáltató annak az osztályvezetőnek a jogviszonyát, aki munkatársai egészségügyi dokumentációjába tekintett be és azokat kinyomtatta.

Az ügyben egy egészségügyi intézmény minőségirányítási osztályvezetője hozzáfért a betegdokumentációs rendszerhez. Ezt arra használta, hogy több munkatársa leleteit megnézzé, néhányat ki is nyomtasson, holott ezek egyetlen elrendelt ellenőrzéshez sem kapcsolódtak. A munkáltató azonnali hatállyal felmondott, a bíróságok pedig mindhárom fokon a munkáltatónak adtak igazat.

A Kúria szerint a kötelezettségszegéshez nem kell belső szabályzatot megszegni: elegendő, ha a munkavállaló a munkakörére irányadó jogszabályt, így az uniós adatvédelmi rendeletet sérti meg. A hozzáférési jogosultság nem ad felhatalmazást arra, hogy valaki bárki adatait megismerje. Az érintett hozzájárulását sem lehet abból levezetni, hogy korábban elküldte a TAJ-számát.

A munkáltatóknak érdemes a hozzáféréseket a feladatokhoz kötni és naplózni, gyanú esetén pedig gyorsan vizsgálatot indítani, mert az azonnali hatályú felmondásra tizenöt nap áll rendelkezésre. A munkavállalóknak csak a munkájukhoz szükséges adatokat szabad megnézniük, és az ellenőrzési feladatokat dokumentálniuk kell.

Ítéletábra: joggal való visszaélés, ha a létszámleépítésnél a vezető megtorlásként választja ki a munkavállalót

2025. június 26.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.012/2025/5. számú, 2025. június 24-én kelt ítéletével helybenhagyta a Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.186/2023/25. számú ítéletét, amely a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 269 667 forint átalány-kártérítés megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 7. § (1) bekezdése (joggal való visszaélés tilalma), 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése, 66. § (1)–(2) bekezdése, valamint 82. § (1) és (4) bekezdése; az ítéletábra az 5/2017. (XI. 28.) KMK véleményre is támaszkodott.

A szabályozás lényege

A takarítóként dolgozó felperes munkaviszonyát a munkáltató 2023 márciusában gazdasági okú átszervezésre hivatkozva felmondással szüntette meg, miután a fő megrendelő csökkentette a takarítási gyakoriságot, és a felperes munkaterületén az üzemi külső területek nagysága 77 százalékkal csökkent. A felmondás a bíróságok szerint világos, valós és okszerű volt. A vezetés azonban a gazdaságosságon és a kétkeresős családok kímélésén túl nem határozott meg kiválasztási szempontot, az elbocsátandó nyolc fő személyére a területvezető tett javaslatot, amelyet változtatás nélkül elfogadtak. A bizonyítás szerint a területvezető a vele konfliktusban álló, szakszervezeti tag és a szakszervezethez panasszal forduló felperest ártó, megtorló szándékkal javasolta. Az ítéletábra szerint a formálisan jogszerű felmondás így joggal való visszaélést valósított meg, és ezen nem változtat, hogy a végző döntést nem a területvezető hozta.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely létszámcsökkentést vagy átszervezést hajt végre, és a leépítéssel érintett munkavállalók kiválasztását részben vagy egészben helyi vezetőkre bízta. A munkáltató a bírói gyakorlat szerint maga választhatja ki, kinek a munkaviszonyát szünteti meg, de csak a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megtartásával; ha a kiválasztás mögött személyes ellenszenv, megtorlás vagy az érdekérvényesítés korlátozása áll, a felmondás jogellenessé válik. A munkáltatót ilyenkor a vezető rejtett szándéka is terheli, akkor is, ha a döntéshozók arról nem tudtak. A jogellenesség jogkövetkezménye az Mt. 82. §-a szerinti kártérítés, az Mt. 83. § (1) bekezdés a) pont ab) alpontja alapján pedig a munkavállaló kérésére a munkaviszony helyreállítása is kérhető. A munkavállalók számára az ítélet azt mutatja, hogy a szakszervezeti panasz miatti hátrány bizonyított esetben hatékonyan orvosolható.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a létszámcsökkentés előtt írásban, előre rögzíteni az objektív kiválasztási szempontokat, a helyi vezetők javaslatait ezek alapján ellenőrizni, a döntést és annak indokait dokumentálni, és kizárni, hogy a javaslattevő személyes konfliktusa befolyásolja a kiválasztást. Az Mt. 7. § (3) bekezdése szerint a joggal való visszaélésre hivatkozó félnek a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt kell bizonyítania, a jog gyakorlójának pedig azt, hogy ezek között nincs okozati összefüggés; a kimentéshez ezért a tényleges kiválasztási folyamatot kell igazolni. A munkavállalók a megszüntetés jogellenessége miatti keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül nyújthatják be.

A leépítés sem lehet ürügy a kellemetlen munkavállaló eltávolítására

A Debreceni Ítéltábla júniusi ítélete szerint valós átszervezés esetén is jogellenes a felmondás, ha a munkavállalót a felettese személyes bosszúból, megtorló szándékkal javasolta az elbocsátandók közé.

Egy takarítócégnél a megrendelések visszaesése miatt nyolc munkavállalót bocsátottak el. A vezetés csak általános gazdaságossági szempontot adott meg, a neveket a területvezető javasolta. A bíróság megállapította, hogy egy szakszervezeti tag takarítónő azért került a listára, mert a területvezető a korábbi konfliktusaik és a szakszervezethez tett panaszai miatt ártani akart neki.

Az ítéltábla szerint a felmondás indoka valós volt, a kiválasztás azonban joggal való visszaélést valósított meg. Nem mentette a munkáltatót, hogy a felmondást a központban hagyták jóvá, mert a döntéshozók változtatás nélkül átvették a javaslatot. A munkáltatónak ezért kártérítést kell fizetnie, és a vezető rejtett szándékáért is felel.

A munkáltatóknak érdemes a leépítés előtt írásban rögzíteni az objektív kiválasztási szempontokat, és ellenőrizni, hogy a helyi javaslatok ezeknek megfelelnek-e. A munkavállalók, akik úgy érzik, hogy megtorlás érte őket, a felmondás közlésétől számított harminc napon belül fordulhatnak bírósághoz.

Ítéletábra: utólag elrendelt pihenőidő nem írhatja felül az állásidőt, a bérlevonás jogellenes

2025. június 27.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.003/2025/6. számú, 2025. június 24-én kelt ítéletével megváltoztatta a Debreceni Törvényszék 12.M.70.061/2024/24. számú, a keresetet elutasító ítéletét, és kötelezte a munkáltatót, hogy fizessen meg a munkavállalónak elmaradt munkabér címén 277 895 forintot és annak 2021. április 1-jétől járó késedelmi kamatát. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 51. §-a, 52. § (1) bekezdés a) pontja, 95. § (4) bekezdése, 97. § (4) bekezdése, 133. § (2) bekezdése, 147. § (1) bekezdése és 161. §-a, valamint a 2020. évi veszélyhelyzeti munkajogi kormányrendelet eltérést engedő szabályai.

A szabályozás lényege

A munkavállaló a járvány idején, 2020. április 1-jétől az otthoni munkavégzés bevezetéséig vagy a rendkívüli intézkedések visszavonásáig fizetés nélküli szabadságot kapott, a munkáltató pedig 24 havi munkaidőkeretet vezetett be. A veszélyhelyzet 2020. június 18-i megszűnésekor jelentkezett munkára, a munkáltató azonban fizetés nélküli szabadsága alatti önkéntes egészségügyi tevékenysége miatt hazaküldte, majd június 22-én visszamenőleg június 18-tól július 3-ig pihenőidőt osztott be azzal, hogy a kiesett időt később le kell dolgoznia. A munkaviszony megszűnésekor a le nem dolgozott 72 órára jutó bért levonta. Az ítéletábra szerint a megállapodáson alapuló fizetés nélküli szabadság a megjelölt feltétel bekövetkeztével megszűnt, az Mt. 133. § (2) bekezdésének harmincnapos szabálya nem volt alkalmazható. A beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint előre, legalább 168 órával korábban kell közölni; ennek hiányában az utolsó beosztás irányadó, és a kiesett idő állásidőnek minősül, amelyre az Mt. 147. § (1) bekezdése szerint alaphér jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a munkaidőkeretet alkalmazó munkáltatókat, valamint azokat érinti, amelyek fizetés nélküli szabadságot feltételhez kötve engedélyeznek. Az ítéletábra rámutatott: elháríthatatlan külső ok, amely az állásidőre járó alaphér alól mentesítene, csak a teljesítés teljes ellehetetlenülése esetén állapítható meg, egészségvédelmi indokra pedig csak konkrét kockázat esetén lehet hivatkozni; a munkavállaló adminisztratív jellegű önkéntes munkája ilyen kockázatot nem jelentett. Az utólagos, visszamenőleges pihenőidő-elrendelés a munkaidőkeretben mesterséges hiányt keletkeztetett, ezért a munkaviszony megszűnésekor az Mt. 95. § (4) bekezdése szerinti előlegszabályra alapított levonás jogellenes volt.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a fizetés nélküli szabadság végét, illetve a megszűnést kiváltó feltételt előre figyelemmel kell kísérniük, és a munkába állásra időben, írásban közölt munkaidő-beosztással kell felkészülniük; a beosztás módosítására csak az Mt. 97. § (5) bekezdésében meghatározott feltételekkel, legalább kilencvenhat órával korábban van lehetőség. Ha a munkáltató a rendelkezésre álló munkavállalót nem foglalkoztatja, az időszakot állásidőként kell elszámolni, és a bérjegyzéken feltüntetett jogcímet utólag nem lehet a munkavállaló hátrányára átminősíteni. A munkavállalók a jogellenes levonással érintett munkabér iránti igényüket az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül érvényesíthetik, ezért érdemes a munkába állási szándékot és a rendelkezésre állást írásban jelezni és dokumentálni.

Visszamenőleges pihenőnap nem jogszerű, a kiesett időre alaphér jár

A Debreceni Ítéltábla júniusi ítélete szerint jogellenesen vont le munkabért az a munkáltató, amely a munkára jelentkező dolgozót hazaküldte, majd utólag pihenőidőt osztott be neki.

Egy mérnök a járvány alatt fizetés nélküli szabadságon volt a veszélyhelyzet végéig. Amikor jelentkezett munkára, a munkáltató hazaküldte, mert szabadsága alatt önkéntesként egészségügyi szolgálatnál dolgozott. Néhány nappal később visszamenőleg pihenőidőt osztott be neki, a munkaviszony megszűnésekor pedig levonta a le nem dolgozottak tekintett órák bérét.

Az ítéltábla szerint a szabadság a megállapodott feltétel bekövetkeztével véget ért, a munkáltatónak pedig foglalkoztatnia kellett volna a munkavállalót. A munkaidő-beosztást előre, legalább egy héttel korábban kell közölni; ha a munkáltató ezt elmulasztja és nem ad munkát, az állásidő, amelyre alaphér jár. Egészségvédelmi okra csak konkrét kockázat esetén lehet hivatkozni, az adminisztratív önkéntes munka ilyet nem jelentett. A levont összeget kamatostul vissza kell fizetni.

A munkáltatóknak érdemes időben felkészülniük a távollétről visszatérő munkavállalók foglalkoztatására. A munkavállalóknak célszerű írásban jelezniük, hogy munkára készen állnak, és megőrizniük a beosztásokat, bérjegyzékeket.

Ítéletábra: a havonta rendszeresen fizetett „jutalom” munkabér, elmaradása azonnali felmondást alapoz

2025. június 30.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.060/2025/4. számú, 2025. június 26-án kelt ítéletével részben megváltoztatta a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.803/2022/49. számú, a keresetet elutasító ítéletét, és kötelezte a munkáltatót 1 860 000 forint végkielégítés, 813 750 forint felmentési időre járó távolléti díj és 200 000 forint munkabér, valamint ezek 2022. szeptember 26-ától járó késedelmi kamata megfizetésére; egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 27. § (2) bekezdése, 69. § (2) bekezdés g) pontja, 70. § (3) bekezdése, 77. § (3) bekezdés d) pontja, 78. § (1) bekezdés a) pontja és (3) bekezdése, valamint 152. § (1) bekezdése.

A szabályozás lényege

A 2003 óta foglalkoztatott munkavállaló 2022. szeptember 19-én azonnali hatállyal felmondott, egyrészt mert állítása szerint a munkáltató a cége vállalkozói díjába beépített havi nettó 300 000 forint munkabért 2020 áprilisától nem fizette, másrészt mert elmaradt a 2022. augusztusi, „jutalom” címén járó bruttó 200 000 forint. Az ítéletábra szerint a vállalkozási szerződés nem leplezett munkaviszonyt, a díjba épített bér pedig nem nyert bizonyítást; a jogellenes konstrukcióra a maga is felróhatóan eljáró fél egyébként sem alapíthat jogot. A „jutalmat” viszont a munkáltató 2021 májusától havonta, a munkabérrel egy időben, a távozó kollégák feladatainak átvétele miatti többletmunka ellentételezéseként fizette. A bírói gyakorlat szerint munkabér minden, a személyes munkavégzés ellentételezéseként adott díjazás, elnevezésétől függetlenül; a felek így ráutaló módon a munkabért módosították. A munkabér akár egyszeri, részleges elmaradása megalapozhatja az azonnali hatályú felmondást, és több indok közül egy is elegendő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés azokat a munkáltatókat érinti, amelyek a szerződés szerinti alaphízen felül rendszeres, havi kifizetéseket teljesítenek jutalom, prémium vagy más elnevezéssel. Ha a juttatás tartósan, rendszeresen és meghatározott munkateljesítményhez kötődve jár, a bíróság azt munkabérnek tekintheti, amelynek egyoldalú megvonása kötelezettségszegés. A pénzügyi kockázat jelentős: a munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása esetén az Mt. 78. § (3) bekezdése alapján végkielégítés és a felmondási idő felére járó távolléti díj is jár, és a távolléti díj alapjába a havi juttatás is beszámít. A perbeli esetben a minimálbérből és a havi 200 000 forintból álló, 465 000 forintos havi alap alapján négyhavi végkielégítést és 35 napi távolléti díjat ítétek meg.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a rendszeres, többletfeladathoz kötött kifizetéseket írásban, a munkaszerződés módosításával vagy egyértelmű feltételekhez kötött ösztönző rendszerben rögzíteni, és a mérlegelési jogkörbe tartozó jutalmat ténylegesen eseti, utólagos elismerésként kezelni. Ha egy rendszeres juttatás megszüntetését tervezik, a munkavállalót előzetesen tájékoztatni és a munkabér-módosítást szabályosan elvégezni ajánlott. A munkavállalók az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül gyakorolhatják. A munkavállalói azonnali hatályú felmondással kapcsolatos igény az Mt. 287. § (2) bekezdés b) pontja szerint az elévülési időn belül érvényesíthető.

Ha minden hónapban jár, nem jutalom, hanem munkabér

A Fővárosi Ítéltábla júniusi ítélete szerint a többletmunkáért havonta fizetett „jutalom” a munkabér része, ezért egyetlen havi elmaradása is jogszerű munkavállalói azonnali felmondást alapozhat, végkielégítéssel együtt.

Egy régóta foglalkoztatott munkavállaló a távozó kollégák feladatait vette át, ezért munkáltatója több mint egy éven át havonta, a bérrel együtt bruttó 200 ezer forintot fizetett neki jutalom címén. Amikor egy hónapban ez elmaradt, a munkavállaló azonnali hatállyal felmondott.

Az ítéltábla szerint a juttatás elnevezése nem döntő: ami rendszeresen, a munkavégzés ellentételezéseként jár, az munkabér. A munkáltatónak ezért végkielégítést és távolléti díjat is fizetnie kell, a számításnál pedig a havi juttatást is figyelembe kell venni. A munkavállaló cégének fizetett vállalkozói díjba állítása szerint beépített bért viszont nem ismerte el a bíróság, mert annak megállapodását nem tudta bizonyítani.

A munkáltatóknak érdemes a rendszeres pluszkifizetéseket írásban rendezni, és a valódi jutalmat egyedi döntésként kezelni. A munkavállalóknak csak bejelentett bért célszerű elfogadniuk, és az azonnali hatályú felmondásról az ok megismerésétől számított tizenöt napon belül kell dönteniük.

Ítéletábra: jogellenes az azonnali felmondás, ha a munkavállaló felettese engedélyével távozott korábban

2025. június 23.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.034/2025/8. számú, 2025. június 19-én kelt ítéletével a fellebbezett részében helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.384/2023/40. számú ítéletét, amely a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt 5 888 160 forint elmaradt munkabért pótló kártérítés és annak késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az alkalmazott anyagi jogi rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52. § (1) bekezdés a) pontja, 64. § (2) bekezdése, 78. § (1) bekezdés a) pontja és 82. § (2) bekezdése; a bizonyítékok értékelésénél az ítéletábra a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 263. § (1) bekezdését és 279. § (1) bekezdését alkalmazta.

A szabályozás lényege

A megváltozott munkaképességű, rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló vagyoni munkaszerződéssel, ténylegesen recepciósként dolgozott egy kórház főportáján. Másnapi külföldi utazása miatt két órával korábban kezdett, majd szóban engedélyt kért a váltásvezetőtől, és a beosztás szerinti 16 óra helyett 15 óra 15 perckor távozott. A megbízó ellenőre a hiányt észlelte, a váltásvezető pedig tagadta, hogy engedélyt adott. A munkáltató az engedély nélküli eltávozásra hivatkozva azonnali hatállyal felmondott. Az elsőfokú bíróság a kollégák vallomásai, a hívásnapló, a jelenléti ív korábbi hasonló javítása és a munkavállaló házastársának tanúvallomása alapján megállapította, hogy az engedélyt megkapta, ezért a felmondás indoka nem volt valós. Az ítéletábra szerint ez a mérlegelés okszerű volt: a szabad bizonyítás elve szerint a közvetett bizonyítékok és a hozzátartozó vallomása is értékelhető, és ezek felülírhatják az ellentmondásos „közvetlen” tanúvallomást.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a több műszakban, objektumszolgálatban vagy alvállalkozóként dolgozó munkáltatókat érinti, ahol a munkahely elhagyására a közvetlen műszakvezetők szóban adnak engedélyt. A munkáltató az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján az indok valóságát és okszerűségét bizonyítja; ha a saját vezetője által adott szóbeli engedélyt nem tudja cáfolni, a felmondás jogellenes, akkor is, ha maga az engedély nélküli eltávozás súlyos kötelezettségszegés lenne. A pénzügyi következmény jelentős: az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint legfeljebb tizenkét havi távolléti díj lehet. A munkavállalók számára az ítélet azt mutatja, hogy a szóbeli engedély közvetett bizonyítékokkal is igazolható.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű egyértelműen szabályozni, ki és milyen formában engedélyezheti a munkahely korábbi elhagyását, az engedélyt rögzíteni, a jelenléti ív és az őrnapló valós adatokkal való vezetését pedig ellenőrizni, mert a „hivatalos” időpontok utólagos beírása a munkáltató ellen is bizonyítékká válhat. Azonnali hatályú felmondás előtt ajánlott az érintettet és a tanúkat meghallgatni, a tényállást gondosan tisztázni, és figyelembe venni, hogy a jogot az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül lehet gyakorolni. A munkavállalóknak érdemes a korábbi távozásra kapott engedélyt írásban, például üzenetben is megerősíttetni. A felmondás jogellenessége miatti keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül kell előterjeszteni.

A szóbeli engedély is számít: jogellenes volt a portás elbocsátása

A Fővárosi Ítéltábla júniusi ítélete szerint közel hatmillió forint kártérítést fizet az a munkáltató, amely azonnali hatállyal elbocsátotta a felettese szóbeli engedélyével háromnegyed órával korábban távozó munkavállalót.

Egy kórházi portán dolgozó munkavállaló utazása miatt korábban kezdett, majd a váltásvezető szóbeli engedélyével háromnegyed órával a műszak vége előtt hazament. Ellenőrzés során kiderült a hiány, a váltásvezető pedig letagadta az engedélyt, mire a munkáltató azonnali hatállyal felmondott.

A bíróságok a kollégák vallomásai, a hívásnapló és a korábbi hasonló esetek alapján megállapították, hogy az engedélyt megadták, így a felmondás indoka nem volt valós. Az ítéltábla szerint a közvetett bizonyítékok és a házastárs vallomása is értékelhetők, ha azok összhangban állnak egymással. Az ellentmondásokba keveredő váltásvezető vallomása ezzel szemben nem volt elegendő.

A munkáltatóknak érdemes rögzíteni, ki adhat engedélyt a korábbi távozásra, és azt írásban dokumentálni. Felmondás előtt a tényállást alaposan tisztázni kell. A munkavállalóknak célszerű a szóban kapott engedélyt egy rövid üzenettel is megerősíteni, a jelenléti ívre pedig a valós időpontokat írni.

Ítéletábra: az üzemi baleset elismerése nem pótolja a munkavállaló kárának bizonyítását

2025. június 19.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.048/2025/7. számú, 2025. június 17-én kelt ítéletével helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.190/2023/31. számú ítéletét, amely a munkabaleset miatt előterjesztett kártérítési és sérelemdíj iránti keresetet elutasította. Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 166. § (1) bekezdése és (2) bekezdés b) pontja, 167. §-a, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. §-a, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 64–69. §-a, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 203. § (2) bekezdése.

A szabályozás lényege

A betanított gépkezelő 2022. februárban papíripari kimetszőgépen dolgozva bal kézfejének ín- és izomsérülését szenvedte el; a munkáltató a balesetet kivizsgálta és üzemi balesetnek ismerte el. A munkavállaló 25 millió forint kártérítést, havi 150 000 forint járadékot, vagyoni kárt és sérelemdíjat követelt, a perben azonban több tárgyalást elmulasztott, felhívás ellenére sem csatolt bizonyítékot, és a munkáltató állításait nem vitatta, ezért a bíróság a Pp. 203. § (2) bekezdése alapján azokat nem vitatottnak tekintette. Az ítéletábra szerint a baleset üzemi jellegének elismerése csak azt igazolja, hogy a munkavállalót munkavégzés közben baleset érte; nem pótolja az egészségkárosodás, a munkaképesség-csökkenés, a jövedelemkiesés, a konkrét károk és a személyiségi jogsértés bizonyítását, amely az Mt. 166. § (1) bekezdése és a Ptk. 2:52. §-a alapján a munkavállalót terheli. A munkáltató emellett bizonyította, hogy munkavédelmi oktatást tartott, a gép védőelemmel rendelkezett, és a balesetet kizárólag a munkavállaló szabálytalan benyúlása okozta, így az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja alapján mentesült.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely gépi berendezéseken foglalkoztat munkavállalókat, és azokat a munkavállalókat is, akik munkabaleset miatt kártérítést kívánnak érvényesíteni. A munkáltató felelőssége objektív, a kártérítés alól azonban mentesülhet, ha bizonyítja, hogy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta; ehhez a perbeli esetben a munkavédelmi oktatás aláírt jegyzőkönyve, a baleseti jegyzőkönyv, a munkavédelmi szakértői nyilatkozatok és a társadalombiztosítási megtérítési eljárás megszüntetéséről szóló hatósági határozat szolgált alapul. A munkavállalók számára az ítélet fontos üzenete, hogy a perbeli passzivitás súlyos következménnyel jár: a bizonyítékok és nyilatkozatok elmaradása miatt a megalapozott igény is elveszhet, akkor is, ha a baleset ténye nem vitatott.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkavédelmi oktatásokat tematikával és aláírt jelenléti dokumentációval igazolni, a gépek védőberendezéseit és a technológiai utasításokat naprakészen tartani, a baleseteket haladéktalanul kivizsgálni és jegyzőkönyvezni, mert ezek a dokumentumok a kimentés alapját képezik. A munkavállalóknak a kártérítési perben az egyes kárelemeket külön, okirattal (orvosi dokumentáció, számlák, jövedelemigazolások) kell alátámasztaniuk, szükség esetén szakértő kirendelését kell indítványozniuk, és a bíróság felhívásaira a megadott határidőben kell nyilatkozniuk. Munkavállalói költségkedvezmény esetén a pártfogó ügyvédi kérelmet és annak elintézését is igazolni kell. A munkajogi igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el.

Munkabaleset után a kárt is bizonyítani kell

A Fővárosi Ítéltábla júniusi ítélete szerint attól, hogy a munkáltató üzemi balesetnek ismerte el a sérülést, még nem jár automatikusan kártérítés: a károkat a munkavállalónak kell igazolnia.

Egy gépkezelő keze megsérült egy papíripari gépen, a munkáltató a balesetet üzeminek ismerte el. A munkavállaló több tízmillió forint kártérítést és havi járadékot követelt, a perben azonban nem jelent meg a tárgyalásokon, és nem csatolt sem orvosi iratokat, sem számlákat.

Az ítéltábla szerint az üzemi baleset elismerése csak azt bizonyítja, hogy a sérülés munka közben történt. Az egészségkárosodást, a jövedelemkiesést és a konkrét költségeket külön kell igazolni. A munkáltató ráadásul bizonyította, hogy oktatást tartott, a gép védőelemmel működött, és a balesetet kizárólag a munkavállaló szabálytalan benyúlása okozta, ezért mentesült a felelősség alól.

A munkáltatóknak érdemes a munkavédelmi oktatásokat és a baleseti vizsgálatot gondosan dokumentálniuk. A sérült munkavállalóknak minden egyes kárelemet külön iratokkal kell alátámasztaniuk, és a bíróság felhívásaira határidőben kell válaszolniuk, mert a hallgatást a bíróság a munkáltató állításainak elismeréseként értékelheti.

Külföldön bekövetkezett halálos munkabaleset: a társadalombiztosító visszakereseti joga

2025. június 16.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (kilencedik tanács) 2025. június 12-én ítéletet hozott a C-7/24. sz., Deutsche Rentenversicherung Nord és BG Verkehr kontra Gjensidige Forsikring ügyben a dán Retten i Svendborg előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet 85. cikkének (1) bekezdését értelmezi, amely szerint ha valaki egy tagállam jogszabályai alapján egy másik tagállamban bekövetkezett eseményből eredő kár miatt ellátásban részesül, az ellátást nyújtó intézménynek a kárért felelős harmadik személlyel szemben fennálló, jogátszálláson vagy közvetlen jogon alapuló jogait a többi tagállam elismeri. Az előzetes döntés valamennyi tagállam bíróságaira irányadó, így a magyar társadalombiztosítási szervek és a magyar munkáltatók külföldi ügyeiben is.

A szabályozás lényege

Az alapügyben egy német fuvarozó cégnél sofőrként dolgozó német munkavállaló 2015. július 15-én Dániában, egy dán vállalkozás telephelyén a rakomány berakodásában segédkezve balesetet szenvedett, és nem sokkal később meghalt. A dán vállalkozás felelősségbiztosítója a dán jog szerint kártérítést fizetett az özvegynek a családfenntartó elvesztése miatt, a német nyugdíj- és balesetbiztosító pedig özvegyi nyugdíjat folyósított, és annak megtérítését követelte a károkozótól. A Bíróság az ítélet 29–31. pontjában rögzítette, hogy a jogátszállás fennállását és terjedelmét az ellátást nyújtó intézmény tagállamának joga határozza meg, ezért a kár helye szerinti állam olyan szabálya, amely a saját társadalombiztosítási szervei visszakeresetét kizárja, a külföldi intézménnyel szemben nem alkalmazható. A 32–35. pont szerint ugyanakkor a károkozó felelősségét és a károsultat megillető jogokat a kár helye szerinti állam joga határozza meg, és csak ezek a jogok szállhatnak át, a nem vagyoni kártérítés kivételével. A rendelkező rész szerint a visszakereset nem feltételezi, hogy a kár helye szerinti államban azonos ellátás létezzen: elegendő, ha az ellátások tárgyakat és céljukat tekintve kellőképpen összehasonlíthatók.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek telephelyén más tagállamból érkező munkavállalók dolgoznak vagy rakodnak, így a logisztikai, fuvarozó, építőipari és ipari vállalkozásokat, valamint felelősségbiztosítóikat. A dán ügy szerint a külföldi munkavállaló balesetért felelős vállalkozással szemben nemcsak a károsult vagy hozzátartozója, hanem a munkavállaló hazai társadalombiztosítója is felléphet, a kár helye szerinti jog felső határain belül. A külföldre kiküldött magyar munkavállalók, különösen a nemzetközi fuvarozásban dolgozó sofőrök hozzátartozói számára az ítélet azt jelenti, hogy a hazai ellátás és a külföldi kártérítés egymáshoz kapcsolódik, és a kártérítési igények rendezésénél a társadalombiztosítási ellátásokat is figyelembe kell venni.

Teendők és határidők

A más tagállambeli munkavállalókat fogadó munkáltatóknak célszerű áttekinteniük felelősségbiztosításuk fedezetét, és azt, hogy a szerződés kiterjed-e a külföldi társadalombiztosítási intézmények megtérítési igényeire is. Munkabaleset esetén a kártérítés kifizetése előtt érdemes tisztázni, hogy a károsultnak a saját államában milyen ellátást folyósítanak, mert az ítélet 40. pontja szerint a nemzeti bíróság dönti el, hogy a károsultnak teljesített kifizetés mentesítő hatályú-e az intézmény igényével szemben. A külföldön dolgozó munkavállalóknak és hozzátartozóiknak a baleset után célszerű mind a hazai ellátást, mind a kár helye szerinti kártérítést érvényesíteniük.

Külföldi munkabaleset: a társadalombiztosító is követelhet a károkozótól

Ha egy munkavállaló másik uniós országban szenved halálos munkabalesetet, a hazai társadalombiztosító az özvegynek fizetett nyugdíjat a külföldi károkozótól is visszakövetelheti – mondta ki az uniós bíróság.

Az ügyben egy német kamionsofőr Dániában, egy dán cég telephelyén a rakodásnál segédkezve halálos balesetet szenvedett. Az özvegy a dán biztosítótól kártérítést, a német biztosítótól özvegyi nyugdíjat kapott, a német intézmény pedig a nyugdíj megtérítését követelte a dán cégtől. Az Európai Unió Bírósága június 12-i ítélete szerint ehhez nem kell, hogy Dániában ugyanolyan ellátás létezzen: elég, ha a két ellátás célja hasonló.

Azt, hogy az intézmény mit követelhet, a saját országának joga határozza meg, azt viszont, hogy a károkozó mennyiért felel, a baleset helye szerinti ország joga. A nem vagyoni kártérítés nem szállhat át az intézményre. A kár helye szerinti ország jogában szereplő felső határok továbbra is irányadók, a károkozó tehát nem fizet többet, mint amennyivel a károsultnak tartozna.

A más országból érkező sofőröket és szerelőket fogadó cégeknek érdemes ellenőrizniük felelősségbiztosításukat, a külföldön dolgozó munkavállalók hozzátartozóinak pedig mindkét országban érvényesíteniük kell igényeiket. A döntés minden uniós tagállamban irányadó, így a külföldön dolgozó magyar munkavállalók ügyeiben is alkalmazni kell.

Az ILO elfogadta a biológiai veszélyekről szóló 192. számú egyezményt

2025. június 17.

Jogforrás és hatály

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 2025. június 2-án Genfben megnyílt 113. ülészsaka 2025. június 13-án elfogadta a munkakörnyezetben jelentkező biológiai veszélyekkel szembeni megelőzésről és védelemről szóló 192. számú egyezményt, valamint az azt kiegészítő ajánlást. Az ILO tájékoztatása szerint ez az első olyan nemzetközi munkaügyi norma, amely kifejezetten a munkahelyi biológiai veszélyeknek való kitettség megelőzésére irányul. Az egyezmény a tagállamokat a megerősítés után köti; a 25. cikk szerint két megerősítés nyilvántartásba vételét követő 12 hónap elteltével lép hatályba, a később csatlakozó államokra pedig megerősítésük nyilvántartásba vételétől számított 12 hónap múlva. Az ajánlás nem kötelező iránymutatás. Az uniós jogban a munkájuk során biológiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2000/54/EK irányelv szabályozza ugyanezt a területet.

A szabályozás lényege

Az egyezmény 1. cikke szerint biológiai veszélynek minősülnek a mikroorganizmusok, sejtek, endoparaziták, valamint a hozzájuk kapcsolódó allergének és toxinok, ideértve a növényi és állati eredetűeket is, ha a munkával összefüggő expozíció az emberi egészséget károsíthatja; a munkavállaló fogalma a közszolgálatban állókat is magában foglalja. A 2. cikk szerint az egyezmény minden gazdasági ágra kiterjed. A 3. cikk alapján a biológiai veszélyekkel szembeni védelmet a nemzeti munkavédelmi politikába kell foglalni. A munkáltató a 15. cikk szerint az ésszerűen megvalósítható mértékben köteles biztosítani, hogy az ellenőrzése alatt álló munkahely mentes legyen a biológiai kockázatoktól. A 16. cikk szerint a munkavállalókkal konzultálva kockázatértékelést kell végeznie és frissítenie, a veszélyt lehetőség szerint meg kell szüntetnie, egyébként a védelmi intézkedések hierarchiája szerint kell csökkentenie, az egyéni védőeszközt díjmentesen kell biztosítani, és tájékoztatnia, oktatnia kell a munkavállalókat. A 18. cikk felkészülési és reagálási tervet ír elő, a fertőző betegségek kitörésére is. A 21. cikk szerint a munkavállaló hátrányos következmények nélkül elhagyhatja azt a munkahelyzetet, amelyről alappal feltételezi, hogy közvetlen és súlyos veszélyt jelent.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az egyezmény hosszabb távon minden munkáltatót érinthet, legnagyobb mértékben azonban az egészségügyi és szociális ellátást, a mezőgazdaságot, az élelmiszer-feldolgozást, a hulladékgazdálkodást, a laboratóriumi és kutatási tevékenységet végző vállalkozásokat. Az uniós tagállamokban a 2000/54/EK irányelv 3. cikke már ma is kötelezi a munkáltatót a biológiai anyagoknak való kitettség jellegének, mértékének és tartamának meghatározására és a kockázatbecslés rendszeres megismétlésére, így az egyezmény elsősorban a világjárvány-felkészülés, az allergének és toxinok, valamint a munkavállalói jogok terén hozhat többletkövetelményt. A munkavállalók számára a díjmentes védőeszköz és a veszélyhelyzetből való kivonulás joga kiemelt garancia.

Teendők és határidők

Az egyezmény közvetlenül a munkáltatókra csak azután ró kötelezettséget, ha azt az adott állam megerősítette és a nemzeti jogba átültette; a 22. cikk szerint a végrehajtás törvénnyel, rendelettel, kollektív szerződéssel vagy más intézkedéssel, a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel konzultálva történik. A munkáltatóknak célszerű már most ellenőrizniük, hogy biológiai kockázatbecslésük naprakész-e, kiterjed-e az allergénekre és toxinokra, és rendelkeznek-e a fertőző betegségek kitörésére vonatkozó tervvel. A munkavállalóknak és képviselőiknek érdemes kezdeményezniük a kockázatértékelésbe való bevonásukat.

Első nemzetközi egyezmény a munkahelyi biológiai veszélyekről

Az ILO június 13-án elfogadta a munkahelyi biológiai veszélyek megelőzéséről szóló egyezményt. A munkáltatóknak kockázatértékelést, díjmentes védőeszközt és járványhelyzeti tervet kell majd biztosítaniuk, a dolgozók pedig elhagyhatják a súlyosan veszélyes munkahelyzetet.

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia genfi ülészakán elfogadott 192. számú egyezmény a baktériumok, vírusok, gombák, valamint a növényi és állati eredetű allergének és toxinok okozta munkahelyi kockázatokra terjed ki. A munkáltató a munkavállalókkal konzultálva köteles felmérni a kockázatokat, a veszélyt lehetőség szerint megszüntetni, az egyéni védőeszközt ingyen biztosítani, és oktatni a dolgozókat. Fertőző betegség kitörésére is fel kell készülni.

A munkavállaló hátrányos következmények nélkül elhagyhatja a munkahelyzetet, ha alappal gondolja, hogy az közvetlen és súlyos veszélyt jelent. Az egyezmény két megerősítés után egy évvel lép hatályba, és csak azokat az államokat köti, amelyek megerősítik. A végrehajtás módjáról minden állam maga dönt, a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel egyeztetve.

Az unióban hasonló szabályokat már ma is tartalmaz a biológiai anyagokkal kapcsolatos munkavédelmi irányelv. Az egészségügyi, mezőgazdasági, élelmiszeripari és hulladékkezelő cégeknek érdemes most ellenőrizniük kockázatbecslésüket és járványügyi tervüket. A munkavállalók és képviselőik kezdeményezhetik, hogy a kockázatok felmérésébe őket is vonják be, hiszen az egyezmény a konzultációt kifejezetten előírja.

Platformmunka: az ILO egyezmény és ajánlás kidolgozásáról döntött

2025. június 18.

Jogforrás és hatály

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 113. ülészsaka, amely 2025. június 13-án zárult Genfben, első normaalkotási vitáját folytatta le a platformgazdaságban végzett tisztességes munkáról. Az ILO tájékoztatása szerint a Konferencia megállapodott abban, hogy a szabályozás egyezmény és azt kiegészítő ajánlás formájában készül, és rögzítette az alapvető fogalmakat és a hatályt. A vita a Konferencia 2026-ban tartandó 114. ülészsakán folytatódik, az egyezmény és az ajánlás elfogadásának céljával. Az unióban a platformalapú munkavégzés munkafeltételeinek javításáról szóló (EU) 2024/2831 irányelv már hatályos; a tagállamoknak a 29. cikk szerint 2026. december 2-ig kell átültetniük, így Magyarországnak is.

A szabályozás lényege

Az ILO közlése szerint a tervezett normák kiterjednek a munkával kapcsolatos alapelvekre és jogokra, a tisztességes díjazásra, a szociális biztonságra, a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, az automatizált rendszereknek a munkafeltételekre és a munkához jutásra gyakorolt hatására, az adatvédelemre és a magánszféra védelmére, valamint a vitarendezéshez való tényleges hozzáférésre. Az uniós irányelv ezeknél konkrétabb. Az 5. cikk (1) bekezdése szerint a digitális munkaplatform és a rajta keresztül munkát végző személy közötti jogviszonyról vélelmezni kell, hogy munkaviszony, ha irányításra és ellenőrzésre utaló tények állapíthatók meg; a vélelem megdöntése esetén a bizonyítás a platformot terheli. A (2) bekezdés szerint a tagállamok tényleges, megdönthető vélelmet hoznak létre, amely a (3) bekezdés szerint minden közigazgatási és bírósági eljárásban alkalmazandó. A 7. cikk (1) bekezdése megtiltja, hogy a platform automatizált nyomonkövetési vagy döntéshozatali rendszerrel a munkát végző személy érzelmi vagy pszichológiai állapotára, magánbeszélgetéseire vonatkozó adatot kezeljen, illetve olyan időszakban gyűjtsön adatot, amikor az érintett nem kínál vagy végez platformmunkát.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az uniós irányelv és a készülő ILO-egyezmény a futár-, személyszállító, takarítási és egyéb szolgáltatásokat közvetítő digitális platformokat, valamint az ezeken keresztül dolgozó személyeket érinti. A magyar piacon működő platformok számára a munkaviszony vélelme a jogviszonyok átminősítésének kockázatát, ezzel járulék-, bér- és munkaidő-szervezési költségeket jelenthet. Az ILO-egyezmény hatása elsősorban a globális szabályozási környezet egységesedésében jelentkezhet, ami a több kontinensen működő platformoknál a megfelelést egyszerűsítheti. A platformon dolgozók számára mindkét szabály a munkavállalói jogokhoz, a szociális védelemhez és az algoritmikus döntések átláthatóságához való hozzáférést erősíti.

Teendők és határidők

Az ILO-normák szövege még nem végleges, elfogadásukra legkorábban 2026-ban kerülhet sor, ezért belőlük ma közvetlen kötelezettség nem fakad. Az uniós irányelv átültetési határideje 2026. december 2., addig a tagállami szabályok megalkotása várható. A digitális platformoknak célszerű már most felmérniük, hogy szerződéses gyakorlatukban mely elemek utalhatnak irányításra és ellenőrzésre, és felülvizsgálniuk az automatizált rendszereik által kezelt adatok körét. A platformon dolgozóknak érdemes megőrizniük a munkavégzésük feltételeit és irányítását igazoló iratokat, mert a munkaviszony vélelme esetén ezek segíthetik jogaik érvényesítését.

Platformmunka: nemzetközi egyezmény készül, az uniós szabály már adott

Az ILO a platformokon dolgozók védelmére egyezményt és ajánlást készít, amelyet 2026-ban fogadhat el. Az unióban a munkaviszony véelmét bevezető irányelvet 2026 végéig kell átültetni.

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia júniusi genfi ülészakán első alkalommal tárgyalta a platformgazdaságban végzett munka nemzetközi szabályozásáról. A résztvevők abban állapodtak meg, hogy kötelező egyezmény és kiegészítő ajánlás készül. A tervezett szabályok a tisztességes díjazásra, a szociális biztonságra, a munkavédelemre, az algoritmusok hatására, az adatvédelemre és a vitarendezésre terjednek ki. A végleges szöveget 2026-ban fogadhatják el.

Az unióban már elfogadták a platformmunkáról szóló irányelvet. Eszerint munkaviszonyt kell vélelmezni, ha a platform irányítja és ellenőrzi a munkát, és a platformnak kell bizonyítania, hogy nem munkaviszonyról van szó. Az irányelv tiltja egyebek mellett az érzelmi állapotra vagy a magánbeszélgetésekre vonatkozó adatok algoritmikus kezelését, valamint az adatgyűjtést abban az időben, amikor az érintett nem dolgozik.

A platformoknak érdemes már most felülvizsgálniuk szerződéseiket és adatkezelésüket, a platformon dolgozóknak pedig megőrizniük a munkavégzés irányítását igazoló iratokat, például a kiosztott feladatokra, a díjazás megállapítására és a fiókjuk korlátozására vonatkozó üzeneteket.

Gyakornoki irányelv: a Tanács elfogadta álláspontját a színlelt gyakornokságok ellen

2025. június 23.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Tanácsa (foglalkoztatási, szociálpolitikai, egészségügyi és fogyasztóvédelmi tanács) 2025. június 19-i ülésén általános megközelítést fogadott el a gyakornokok munkafeltételeinek javításáról és érvényesítéséről, valamint a színlelt gyakornokságok elleni küzdelemről szóló irányelvjavaslatról (2024/0068(COD), tanácsi dokumentum: 10570/25). A javaslatot az Európai Bizottság 2024. március 20-án terjesztette elő, a gyakornoki minőségi keretről szóló, megújított tanácsi ajánlással együtt. Az általános megközelítés a Tanács tárgyalási álláspontja: a Tanács kész megkezdeni a háromoldalú egyeztetést az Európai Parlamenttel, amint az elfogadja saját álláspontját. A Tanács szövege szerint a tagállamoknak a hatálybalépéstől számított két éven belül kellene átültetniük az irányelvet, amely a kihirdetését követő huszadik napon lépne hatályba.

A szabályozás lényege

Az általános megközelítés 1a. cikke szerint az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok azokra a gyakornokokra vonatkoznak, akik munkaszerződéssel vagy munkaviszonyban végzik nem kötelező gyakornokságukat, a színlelt gyakornokság elleni szabályok pedig mindenkire, akit ilyen jogviszonyban foglalkoztatnak; az oktatási és képzési keretek, valamint az aktív munkaerőpiaci eszközök keretében végzett gyakornokságok kívül esnek a hatályon. A 2. cikk f) pontja szerint színlelt gyakornokság az a leplezett munkaviszony, amelyet a munkáltató gyakornokságként tüntet fel. A 3. cikk (1) bekezdése szerint a gyakornok a munkafeltételek, köztük a díjazás tekintetében nem részesülhet kedvezőtlenebb bánásmódban, mint az összehasonlítható munkavállaló, kivéve, ha ezt objektív ok igazolja; összehasonlítható munkavállaló hiányában a kollektív szerződés vagy a nemzeti jog az irányadó. Az 5. cikk (1) bekezdése szerint a hatóságok átfogó értékelést végeznek, amelynek szempontjai között szerepel a jelentős tanulási vagy képzési elem hiánya, a túlzott időtartam vagy az ugyanannál a munkáltatónál egymást követő gyakornokságok, valamint az összehasonlítható munkavállalókéval azonos feladatszint és felelősség; a munkáltató kérésre köteles a szükséges információt átadni. A preambulum szerint a legfeljebb hat hónapos gyakornokság általában elegendőnek tekinthető.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályozás minden olyan munkáltatót érint, amely gyakornokot foglalkoztat munkaviszonyban, különösen a pályakezdőket nagy számban fogadó szolgáltató, informatikai, pénzügyi és kreatív ágazati vállalkozásokat. A díjazásban és a munkafeltételekben az egyenlő bánásmód követelménye a gyakornoki bérek emelésével járhat ott, ahol a gyakornok érdemben a munkavállalókéval azonos munkát végez. A színlelt gyakornokság megállapítása esetén a jogviszony munkaviszonyként kezelhető. A Tanács közlése szerint az unióban több mint hárommillió gyakornok dolgozik, a gyakornokok és pályakezdők számára az irányelv jogorvoslatot és védelmet biztosít a hátrányos bánásmóddal szemben.

Teendők és határidők

Az irányelv még nem végleges, a Parlamenttel folytatott tárgyalások eredményétől függ, és csak az elfogadást és átültetést követően ró közvetlen kötelezettséget a munkáltatókra. A munkáltatóknak célszerű már most áttekinteniük gyakornoki programjaikat: dokumentálják a tanulási és képzési elemet, kerüljék az indokolatlanul hosszú vagy ismétlődő gyakornokságot, és vessék össze a gyakornoki díjazást az azonos munkát végző munkavállalókéval. A gyakornokoknak érdemes megőrizniük a feladataikat és a képzési tartalmat igazoló iratokat.

Unió fellepés a színlelt gyakornokságok ellen

A tagállamok miniszterei elfogadták álláspontjukat a gyakornoki irányelvről: a munkaviszonyban álló gyakornok díjazásban sem kaphat rosszabb bánásmódot, mint az azonos munkát végző munkavállaló. A színlelt gyakornokságok ellen hatósági ellenőrzés jönne.

Az uniós foglalkoztatási miniszterek június 19-én fogadták el tárgyalási álláspontjukat a gyakornokok munkafeltételeit javító irányelvről. A tervezet szerint a munkaviszonyban álló gyakornokot a munkafeltételek és a fizetés terén ugyanúgy kell kezelni, mint az összehasonlítható munkavállalót, hacsak objektív ok nem indokolja az eltérést. Az iskolai gyakorlatokra és a munkaerőpiaci programokra a szabály nem vonatkozik.

A hatóságoknak fel kell lépniük a színlelt gyakornokságok ellen. Ilyenre utalhat a tanulási elem hiánya, a túl hosszú vagy ismétlődő gyakornokság, illetve ha a gyakornok ugyanazt a munkát végzi, mint a munkavállalók. Az indoklás szerint általában hat hónap elegendőnek tekinthető. A munkáltatónak kérésre át kell adnia a hatóságnak a gyakornokságra vonatkozó információkat.

A szöveget még egyeztetni kell az Európai Parlamenttel, az átültetésre két év állna rendelkezésre. A cégeknek érdemes már most átnézniük gyakornoki programjaikat és díjazásukat, a gyakornokoknak pedig megőrizniük a feladataikat és a képzési tartalmat igazoló iratokat.

Lengyelország: álláshirdetésben vagy interjú előtt meg kell adni a bért

2025. június 25.

Jogforrás és hatály

A lengyel Dziennik Ustaw 2025. június 23-án 807. tételként kihirdette a munka törvénykönyvének módosításáról szóló 2025. június 4-i törvényt (ustawa z dnia 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy). A törvény a lengyel munka törvénykönyvét egy új, 18³ca. cikkkel egészíti ki, és módosítja a 22¹. cikk 1. § 6. pontját. A 2. cikk szerint a törvény a kihirdetésétől számított hat hónap elteltével lép hatályba, átmeneti rendelkezést nem tartalmaz. A módosítás a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének a bérek átláthatósága révén történő megerősítéséről szóló (EU) 2023/970 irányelv 5. cikkének átültetését szolgálja; az irányelv 34. cikke szerint a tagállamoknak 2026. június 7-ig kell megfelelniük az irányelvnek, így Magyarországnak is.

A szabályozás lényege

Az új 18³ca. cikk 1. §-a szerint az álláspályázónak joga van tájékoztatást kapni a munkáltatótól a munkakörre vonatkozó, objektív és a nemek szempontjából semleges kritériumok alapján meghatározott díjazásról, annak kezdő összegéről vagy sávjáról, valamint adott esetben a kollektív szerződés vagy a bérszabályzat vonatkozó rendelkezéseiről. A 2. § szerint a tájékoztatást előre, papíron vagy elektronikus formában kell megadni: az álláshirdetésben, ha abban nem szerepelt, az állásinterjú előtt, ha pedig interjúra sem került sor, a munkaviszony létesítése előtt. A 3. § szerint a munkáltató köteles biztosítani, hogy az álláshirdetések és a munkakörök megnevezése nemi szempontból semleges legyen, és a toborzás megkülönböztetésmentesen folyjon. A módosított 22¹. cikk 1. § 6. pontja szerint a munkáltató a pályázótól kérheti a korábbi foglalkoztatás adatait, de a jelenlegi és a korábbi munkaviszonyban kapott díjazásra vonatkozó információt nem. A szabályok összhangban állnak a 2023/970 irányelv 5. cikkének (1)–(3) bekezdésével, amely a kezdő díjazásról való tájékoztatást, a korábbi bérré vonatkozó kérdés tilalmát és a semleges álláshirdetést írja elő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A törvény minden Lengyelországban munkavállalót toborzó munkáltatót érint, így a magyar vállalatcsoportok lengyel leányvállalatait és a Lengyelországban telephellyel rendelkező magyar vállalkozásokat, valamint az ott álláspályázóként fellépő magyar magánszemélyeket. A toborzási folyamat átalakítása, a bérsávok kialakítása és a hirdetési sablonok felülvizsgálata adminisztratív költséggel jár, a bérsávok nyilvánossága pedig a meglévő munkavállalók bérelvadásaira is hathat. Az uniós irányelv miatt hasonló szabályok várhatók a többi tagállamban is, ezért a lengyel megoldás a magyar munkáltatók számára is előzetes képet ad a felkészülés feladatairól.

Teendők és határidők

A Lengyelországban toborzó munkáltatóknak a hatálybalépésig, azaz a kihirdetéstől számított hat hónapon belül, 2025 decemberének végéig át kell alakítaniuk álláshirdetéseiket és toborzási folyamataikat: meg kell határozniuk az egyes munkakörök kezdő bérét vagy bérsávját, gondoskodniuk kell a tájékoztatás időbeni megadásáról, törölniük kell a korábbi bérré vonatkozó kérdéseket a jelentkezési lapokból, és felül kell vizsgálniuk a munkaköri megnevezések nemi semlegességét. A magyar munkáltatóknak célszerű a saját felkészülésüket is megkezdeniük a 2026. június 7-i uniós átültetési határidőre tekintettel.

Lengyelországban a bért már a felvétel előtt közölni kell

Lengyelországban a munkáltatónak az álláshirdetésben vagy legkésőbb az interjú előtt meg kell adnia a kezdő bért vagy bérsávot, a pályázó korábbi fizetéséről pedig nem kérdezhet.

A lengyel parlament által elfogadott és június 23-án kihirdetett törvény szerint az álláskeresőnek joga van előre megtudni, mennyit fizet az adott munkakör. A kezdő bért vagy a bérsávot az álláshirdetésben, ennek hiányában az interjú előtt, legkésőbb a munkaszerződés megkötése előtt kell közölni, papíron vagy elektronikusan. A hirdetéseknek és a munkaköri megnevezéseknek nemi szempontból semlegesnek kell lenniük.

A munkáltató a jelölt korábbi munkahelyeiről érdeklődhet, de arról nem, hogy ott mennyit keresett. A szabály hat hónappal a kihirdetés után, 2025 végén lép hatályba, addig a munkáltatóknak át kell alakítaniuk hirdetéseiket és jelentkezési lapjaikat, és meg kell határozniuk az egyes munkakörök bérsávjait.

A változás a bérátláthatósági uniós irányelvet ülteti át, amelyet 2026 júniusáig minden tagállamnak, így Magyarországnak is át kell vennie. A lengyelországi leányvállalattal rendelkező magyar cégeknek most kell átalakítaniuk toborzásukat, a többieknek pedig érdemes megkezdeniük a felkészülést.

Németország: a minimálbér-bizottság 2026-ra 13,90, 2027-re 14,60 eurót javasol

2025. június 30.

Jogforrás és hatály

A német minimálbér-bizottság (Mindestlohnkommission) 2025. június 27-én határozatot hozott a törvényes minimálbér kétlépcsős emeléséről. A bizottság a minimálbérrel szóló törvény (Mindestlohngesetz, MiLoG) 9. §-a alapján két évente dönt a minimálbér kiigazításáról, és a (2) bekezdés szerint a kollektív szerződéses bérek alakulását utólagosan követi. A határozat önmagában nem kötelező: a MiLoG 11. §-ának (1) bekezdése szerint a szövetségi kormány a bizottság által javasolt kiigazítást rendeletben, a Bundesrat hozzájárulása nélkül teheti valamennyi munkáltatóra és munkavállalóra kötelezővé. A MiLoG 20. §-a szerint a belföldi és a külföldi székhelyű munkáltatók egyaránt kötelesek a Németországban foglalkoztatott munkavállalóiknak legalább a minimálbért megfizetni.

A szabályozás lényege

A határozat szerint a jelenleg óránként bruttó 12,82 eurós minimálbér 2026. január 1-jétől 13,90 euróra, 2027. január 1-jétől 14,60 euróra emelkedne; az első lépés 1,08, a második 0,70 eurós emelés. A bizottság a határozatban rögzítette, hogy döntése tartós gazdasági stagnálás idején születik. A határozat a kormány általi kihirdetésig nem módosítja a hatályos összeget. A kiküldetési szabályok szerint a minimálbér a Németországba kiküldött munkavállalókat is megilleti, függetlenül attól, hogy munkaszerződésükre a magyar jog az irányadó. A MiLoG 16. §-ának (1) bekezdése szerint a külföldi székhelyű munkáltató a meghatározott ágazatokban minden munka- vagy szolgáltatásteljesítés megkezdése előtt német nyelvű írásbeli bejelentést köteles tenni. A 21. § (3) bekezdése szerint a minimálbér meg nem fizetése legfeljebb ötszázezer eurós bírsággal sújtható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az emelés a Németországban telephellyel rendelkező magyar vállalkozásokat, a német megrendelőknek építőipari, szerelési, fuvarozási vagy egyéb szolgáltatást nyújtó, munkavállalókat kiküldő magyar cégeket, valamint a munkaerő-kölcsönzőket érinti, amelyeknek a 2026-tól teljesítendő szerződések bérköltségét az új összeghez kell igazítaniuk. A 13,90 eurós órabér a jelenleginél mintegy 8 százalékkal magasabb bérköltséget jelent a minimálbéren foglalkoztatott munkavállalók után. Azoknál a munkáltatóknál, amelyek bérrendszere a minimálbérhez igazodik, az emelés a magasabb bérkategóriákra is nyomást gyakorolhat, ezért a 2026-os bértervezésnél ezzel is érdemes számolni. A Németországban dolgozó vagy oda kiküldött magyar munkavállalók 2026-tól óránként legalább 13,90 euróra, 2027-től 14,60 euróra lennének jogosultak.

Teendők és határidők

A javaslat a szövetségi kormány rendeletével válik kötelezővé, ezért a munkáltatóknak figyelemmel kell kísérniük a rendelet kihirdetését. A Németországba munkavállalót kiküldő magyar munkáltatóknak célszerű már a 2026-ra szóló ajánlataik és szerződéseik árazásánál a 13,90 eurós órabérrel számolniuk, a többéves szerződéseknél pedig a 2027-es 14,60 eurós összeggel is. A munkaidő-nyilvántartást és a bérelszámolást úgy kell vezetni, hogy a ledolgozott órákra jutó díjazás ellenőrizhető legyen. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy kiküldetési megállapodásuk szerinti órabérük eléri-e az új összeget. A kihirdetett rendelet szerinti új összeg a hatálybalépés napjától ledolgozott valamennyi munkaóra lesz irányadó, a folyamatban lévő szerződésekben is.

Németországban 2026-tól 13,90 euró lehet a minimálbér

A német minimálbér-bizottság két lépésben, 2027-ig 14,60 euróra emelné az órabért. A Németországba munkavállalót kiküldő magyar cégeknek már most érdemes újraszámolniuk költségeiket, mert az órabér a kiküldött magyar dolgozóknak is jár.

A német minimálbér-bizottság június 27-i határozata szerint a jelenlegi óránkénti 12,82 eurós minimálbér 2026. január 1-jétől 13,90, 2027. január 1-jétől 14,60 euróra nőne. A határozat akkor válik kötelezővé, ha a szövetségi kormány rendeletben kihirdeti. A bizottság maga is jelezte, hogy döntése gazdasági stagnálás idején született.

A német minimálbér nemcsak a helyi cégekre vonatkozik: a Németországba kiküldött magyar munkavállalóknak is legalább ennyi jár, akkor is, ha munkaszerződésük a magyar jog alá tartozik. Egyes ágazatokban a külföldi munkáltatónak a munka megkezdése előtt be kell jelentenie a kiküldött dolgozókat, a minimálbér megsértése pedig súlyos bírsággal járhat.

A Németországban dolgozó magyar munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy órabérük eléri-e az új összeget, a munkáltatóknak pedig a 2026-os szerződések árazásánál már ezzel számolniuk. A többéves megbízásoknál a 2027-es második lépcsőt is érdemes már most beépíteni az ajánlati árakba és a szerződéses feltételekbe.