

Kúria: hiteles a népszavazási kérdés arról, hogy december 24. munkaszüneti nap legyen

2025. július 8.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 81. számában, 2025. július 7-én jelent meg a Kúria Knk.V.39.059/2025/8. számú, népszavazási ügyben hozott, 2025. július 3-án kelt végzése. A Kúria ezzel helybenhagyta a Nemzeti Választási Bizottság (NVB) 2025. május 13-án hozott 28/2025. számú határozatát, amely hitelesítette az „Egyetért-e Ön azzal, hogy december huszonnegyediké munkaszüneti nap legyen?” kérdést. A kérdést a Jobbik Magyarországért Mozgalom mint szervező 2025. március 19-én nyújtotta be. Az eljárásra a népszavazás kezdeményezéséről, az európai polgári kezdeményezésről, valamint a népszavazási eljárásról szóló 2013. évi CCXXXVIII. törvény (Nsztv.), az érintett anyagi szabályra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. §-a irányadó.

A szabályozás lényege

A Kúria az Nsztv. 30. § (1) bekezdése alapján az NVB határozatát helybenhagyhatja vagy megváltoztathatja; a helybenhagyással a kérdés hitelesítése megerősítést nyert. A döntés elleni alkotmányjogi panasz az Nsztv. 30. § (5) bekezdése szerint a Magyar Közlönyben történt közzétételtől számított nyolc napon belül nyújtható be. Ha ez a határidő eredménytelenül telik el, vagy az Alkotmánybíróság a panaszt visszautasítja, illetve elutasítja, a Nemzeti Választási Iroda az Nsztv. 14. § (1) bekezdése szerint öt napon belül átadja a szervezőnek az aláírásgyűjtő íveket, amelyeket a 19. § (1) bekezdése alapján százhusz napon belül lehet benyújtani. Az Alaptörvény 8. cikk (1) bekezdése szerint legalább kétszázezer választópolgár kezdeményezésére az Országgyűlés köteles elrendelni a népszavazást; érvényes és eredményes népszavazás esetén az Nsztv. 31. §-a szerint az Országgyűlés száznyolcvan napon belül köteles a megfelelő törvényt megalkotni, a döntés pedig három évig köti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A hatályos Mt. 102. § (1) bekezdése a munkaszüneti napok között december 25–26-át sorolja fel, december 24-ét nem. A 2025. évi munkarendről szóló 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet 2. § c) pontja szerint 2025. december 24. szerda pihenőnap, december 13. szombat munkanap. Ha a kezdeményezés sikeres lenne és a törvényhozó a munkaszüneti napok körét bővítené, december 24-én a 102. § (2) bekezdése szerint rendes munkaidő csak a 101. § (1) bekezdés a)–c), g) és h) pontjában meghatározott esetben lenne beosztható, az ott dolgozókat pedig a 140. § (2) bekezdése alapján száz százalék bérpótlék illetné meg. Ez elsősorban a kereskedelmi, vendéglátó és folyamatosan működő munkáltatóknál jelentene munkaszervezési és bérköltség-változást.

Teendők és határidők

A végzés önmagában nem változtatja meg a munkarendet: a jelentés készítésekor 2025. december 24. az általános munkarendben pihenőnap, december 13. munkanap marad. Az alkotmányjogi panasz benyújtására nyitva álló nyolcnapos határidő a közlőnybeli megjelenéstől számít, ezt követően indulhat az aláírásgyűjtés. A munkáltatóknak a decemberi munkaidő-beosztást továbbra is a hatályos szabályok szerint kell tervezniük, a munkavállalóknak pedig érdemes a szabadságkérelmeiket ehhez igazítaniuk. A népszavazási eljárás alakulását célszerű figyelemmel kísérni, mert egy esetleges törvénymódosítás a következő évek munkarendjét és bérpótlékköltségeit is érintené.

Szenteste munkaszüneti nap? A Kúria utat engedett a népszavazási kezdeményezésnek

A Kúria helybenhagyta a Nemzeti Választási Bizottság döntését, így hiteles az a népszavazási kérdés, amely szerint december 24. legyen munkaszüneti nap. Az idei munkarend ettől nem változik.

A július 7-én közzétett végzés után a szervező – ha a nyolcnapos határidőn belül alkotmányjogi panasz nem érkezik – megkezdheti az aláírásgyűjtést, amelyre százhusz nap áll rendelkezésre. Kétszázezer érvényes aláírás esetén az Országgyűlésnek ki kell írnia a népszavazást, érvényes és eredményes szavazás után pedig fél éven belül törvényt kell alkotnia.

A munka törvénykönyve ma december 25-ét és 26-át tekinti munkaszüneti napnak. Ha szenteste is ilyenné válna, aznap csak a folyamatosan vagy rendeltetésük folytán működő helyeken lehetne beosztani munkát, és száz százalék bérpótlék járna. A boltok és szolgáltatók munkaszervezését ez közvetlenül érintené.

Egyelőre a kihirdetett munkarend érvényes: 2025-ben december 24. pihenőnap, cserébe december 13., szombat munkanap. A munkáltatók e szerint terveznék a decemberi beosztásokat, a munkavállalók pedig ehhez igazítják szabadságkérelmeiket. A népszavazás menetét érdemes figyelemmel kísérni, mert egy esetleges törvénymódosítás a következő évek munkarendjét és bérköltségeit is átalakítaná.

Szociális feltételeesség: Mt.-sértés miatt csökkenhet a mezőgazdasági munkáltatók agrártámogatása

2025. július 24.

Jogforrás és hatály

Az agrárminiszter a szociális feltételeesség rendszerének bevezetéséről szóló 29/2025. (VII. 22.) AM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 86. számában, 2025. július 22-én hirdette ki. A rendelet 5. § (1) bekezdése szerint a kihirdetését követő napon, július 23-án lépett hatályba. A felhatalmazást a Közös Agrárpolitikából és a nemzeti költségvetésből biztosított agrártámogatások eljárási rendjéről szóló 2022. évi LXV. törvény 48. § (3) bekezdés 10. pontja adja. A 6. § szerint a rendelet az (EU) 2021/2115 rendelet 14. cikkének, valamint az (EU) 2021/2116 rendelet 87–89. cikkének végrehajtását szolgálja. A rendelet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) egyes rendelkezéseinek megtartását kapcsolja össze a támogatással.

A szabályozás lényege

A 2. § (1)–(2) bekezdése szerint a rendelet a közvetlen kifizetésekben, valamint az (EU) 2021/2115 rendelet 70–72. cikke szerinti éves kifizetésekben részesülő kedvezményezettre mint munkáltatóra vonatkozik, ha a jogsértés a mezőgazdasági üzeméhez, a területéhez vagy a mezőgazdasági tevékenységéhez kapcsolódik. Az 1. melléklet sorolja fel a foglalkoztatási követelményeket: a munkaszerződés írásba foglalását és kötelező tartalmát (Mt. 45. §), a munkaviszony létesítésekor adandó írásbeli tájékoztatást (Mt. 46. §), a munkafeltételek változásáról és a külföldi munkavégzésről szóló tájékoztatást (46. § (5) bekezdés, 47. § (3) bekezdés), a munkaidő-beosztás közlését és szabályszerű módosítását (97. §), a határozott idő meghatározását (192. § (1) bekezdés), az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését, a kölcsönbeadó tájékoztatási kötelezettségét és a behívásos munkavégzés beosztását. A legtöbb jogsértés gazdaságon belüli, enyhe és rövid távon helyrehozható besorolású; az állásidőre járó munkabér meg nem fizetése (Mt. 147. §) súlyos minősítést kapott.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet azokat a mezőgazdasági termelőket érinti, amelyek munkavállalót foglalkoztatnak és terület- vagy állatalapú KAP-támogatásban részesülnek. A preambulum szerint a rendszer a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok ellenőrzésére épül: a 3. § alapján a Nemzeti Kifizető Ügynökség (NKÜ) évente legalább egyszer tájékoztatást kér a nyilvántartást vezető hatóságtól a véglegessé vált munkaügyi döntéssel elmarasztalt kedvezményezettekről. A munkaügyi bírság mellett így a támogatás csökkentése is a jogsértés következménye lehet. A munkavállalók számára a rendszer közvetett garancia: a munkáltató érdeke nő az írásbeli munkaszerződés, a teljes körű tájékoztatás és a munkaidő-beosztás határidőben történő közlésének biztosításában.

Teendők és határidők

Az 5. § (2) bekezdése szerint a rendeletet először a 2025-ben benyújtott egységes kérelmekre indult eljárásokban kell alkalmazni, a 2025. január 1. és december 31. között megvalósult jogsértésekről azonban az NKÜ csak tájékoztatja a kedvezményezettet, jogkövetkezményt nem alkalmaz. A munkáltatóknak ezt az időszakot célszerű a megfelelés ellenőrzésére fordítaniuk: valamennyi munkaszerződést írásba foglalni, az Mt. 46. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatást a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül átadni, és a munkaidő-beosztást a 97. § (4) bekezdése szerint legalább egy hétre, százhatvannyolc órával előre írásban közölni.

Írásos munkaszerződés nélkül kevesebb agrártámogatás járhat

Új rendelet köti össze az agrártámogatásokat a munkajogi szabályok betartásával. A munkaügyi ellenőrzésen elmarasztalt gazdálkodók támogatása csökkenhet, a 2025-ös jogsértésekért azonban idén még csak figyelmeztetést kapnak.

A július 23-án hatályba lépett szabályok a terület- és állatalapú támogatásban részesülő mezőgazdasági munkáltatókra vonatkoznak. A rendelet felsorolja, mely munkajogi kötelezettségek megszegése számít: többek között az írásos munkaszerződés hiánya, a hiányos szerződés, a munkába lépéskor kötelező tájékoztatás elmaradása, a munkaidő-beosztás szabálytalan közlése és az állásidőre járó bér ki nem fizetése.

A rendszer a munkaügyi hatóság ellenőrzéseire épül: a kifizető ügynökség évente lekéri, kit marasztaltak el véglegesen, és ennek alapján dönt a támogatás csökkentéséről. A munkaügyi bírság mellett így egy második, pénzügyi következmény is fenyegeti a szabálytalanul foglalkoztató gazdálkodót.

A 2025-ben elkövetett jogsértésekről a gazdálkodók csak tájékoztatást kapnak. Érdemes ezt az időt arra használni, hogy minden dolgozóval írásos szerződés legyen, a tájékoztatót hét napon belül átadják, a beosztást pedig legalább egy héttel előre közölgék. A dolgozóknak is érdemes tudniuk: írásos szerződés és tájékoztató nélkül a munkáltató nem csak bírságot, hanem támogatásvesztést is kockáztat.

Szociális feltételeesség: így számítják a munkajogi jogsértés miatti támogatáscsökkentést

2025. július 25.

Jogforrás és hatály

A szociális feltételeesség rendszerének bevezetéséről szóló 29/2025. (VII. 22.) AM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 86. száma 2025. július 22-én tette közzé; az 5. § (1) bekezdése szerint július 23-án lépett hatályba. A jogkövetkezmények megállapításáról a rendelet 3–4. §-a, valamint 3. és 4. melléklete rendelkezik, az (EU) 2021/2116 rendelet 88. és 89. cikkével összhangban. A rendelet a foglalkoztatási követelményeket az 1. mellékletben, a munkavédelmi és munkaeszköz-követelményeket a 2. mellékletben sorolja be súly, mérték és tartósság szerint. A preambulum szerint 19 foglalkoztatási, 82 munkavédelmi és 7 egyéb előírás besorolására került sor.

A szabályozás lényege

A 3. § (2)–(3) bekezdése szerint a foglalkoztatás-felügyeleti és munkavédelmi ellenőrzés során megállapított jogsértéseket a nyilvántartást vezető hatóság a mellékletek szerint besorolja, és erről a Nemzeti Kifizető Ügynökséget (NKÜ) tájékoztatja. Ezt követően az NKÜ az (EU) 2021/2116 rendelet 88–89. cikke szerint dönt a jogkövetkezményről. A 3. melléklet pontértékei: súlyosság szerint elhanyagolható 0, enyhe 1, közepes 3, súlyos 5; mérték szerint gazdaságon belüli 1, kívüli 3; tartósság szerint rövid távon helyrehozható 1, hosszú távon 3. A 4. melléklet a kombinációkhoz rendeli a csökkentést: az elhanyagolható és az 1-1-1 kombináció 0, az enyhe, de gazdaságon kívüli, illetve a közepes jogsértés 1, a súlyos, rövid távon helyrehozható 3, a súlyos és hosszú távon helyrehozható vagy gazdaságon kívüli 8 százalék. A 4. § (3) bekezdése szerint több jogsértés esetén csak a legmagasabb mértéket kell alkalmazni, a (4) bekezdés alapján több elhanyagolható vagy enyhe jogsértésért összesen 1 százalék jár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendszer a KAP-támogatásban részesülő mezőgazdasági munkáltatókat érinti; a csökkentés a támogatás összegéhez igazodik, így a nagyobb területen gazdálkodóknál jelentősebb lehet. A 4. § (5) bekezdése szerint ha két egymást követő évben ugyanaz az enyhénél súlyosabb jogsértés ismétlődik, a mértéket a második évtől 3 százalékponttal növelni kell, de az nem haladhatja meg a 10 százalékot. A (6) bekezdés alapján ha a tárgyévi teljes csökkentés nem éri el a 100 eurónak megfelelő forintösszeget, az NKÜ eltekint a kiszabástól, és a kedvezményezettet a szükséges intézkedésekről tájékoztatja. A kis összegű jogsértések így elsősorban figyelmeztető hatásúak, az ismétlődő vagy súlyos esetek viszont érdemi bevételkiesést okozhatnak.

Teendők és határidők

Az 5. § (2) bekezdése szerint a rendeletet először a 2025-ben benyújtott egységes kérelmekre indult eljárásokban kell alkalmazni, a 2025. év során megvalósult jogsértésekről azonban az NKÜ csak tájékoztatást küld, támogatáscsökkentést nem alkalmaz. A munkáltatóknak célszerű a munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzések megállapításait – különösen a véglegessé vált döntéseket – nyilvántartaniuk, a hiányosságokat haladéktalanul pótolniuk, és figyelemmel kísérniük az NKÜ tájékoztatását, mert a 2025-ös megállapítás az ismétlődés megítélésénél a következő évben jelentőséget kaphat. A munkavállalók panasszal a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz fordulhatnak.

Agrártámogatás és munkajog: egy és tíz százalék közötti csökkentés

A munkaügyi ellenőrzésen feltárt hiányosságok súlyosságuktól függően 1, 3 vagy 8 százalékkal csökkenthetik a gazdálkodók agrártámogatását. Ismétlés esetén a levonás nőhet, de legfeljebb 10 százalék lehet.

Az új rendelet minden jogsértést három szempont szerint pontoz: mennyire súlyos, a gazdaságon belül vagy kívül hatott-e, és gyorsan helyrehozható-e. A pontszámok kombinációja határozza meg a csökkentés mértékét. Egy évben több hiányosság esetén csak a legmagasabb levonást alkalmazzák, a kisebb hibákért pedig összesen legfeljebb egy százalékot.

Ha ugyanaz a komolyabb jogsértés két egymást követő évben is előfordul, a második évtől három százalékponttal emelkedik a levonás. Ha a csökkentés összege nem éri el a 100 eurónak megfelelő forintösszeget, nem szabják ki, a gazdálkodó csak figyelmeztetést és tájékoztatást kap a szükséges teendőkről.

Idén még egyetlen gazdálkodótól sem vonnak le támogatást: a 2025-ös jogsértésekről csak értesítés érkezik. Érdemes azonban komolyan venni, mert az ismétlődés a következő évben már számíthat. A hiányosságokat ezért célszerű az ellenőrzés után haladéktalanul pótolni, és a hatósági döntéseket megőrizni.

A 2026. évi költségvetés: minimálbér-emelés, kétszeres családi kedvezmény, anyák szja-mentessége

2025. július 1.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés által elfogadott, Magyarország 2026. évi központi költségvetéséről szóló 2025. évi LXIX. törvényt (Kvtv.) a Magyar Közlöny 2025. évi 77. számában, 2025. június 26-án hirdették ki. A törvény a 2026. évi központi költségvetés bevételi és kiadási előirányzatait állapítja meg, munkaügyi szempontból pedig elsősorban preambuluma lényeges, amely a bér- és családpolitikai célokat rögzíti. A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét azonban nem a költségvetési törvény, hanem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 153. § (1) bekezdése alapján a Kormány rendeletben, a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban és a Kormány által kijelölt fórumban folytatott konzultációt követően állapítja meg.

A szabályozás lényege

A Kvtv. preambuluma szerint 2026 januárjától 13 százalékkal nő a minimálbér, a gyermekek után járó családi adókedvezmény 2026. január 1-jétől a jelenlegi duplájára emelkedik, a négygyermekes anyák mellett 2025. október 1-jétől a háromgyermekes anyák is szja-mentesek lesznek, 2026. január 1-jétől pedig életbe lép a 40 év alatti kétgyermekes anyák szja-mentessége. A preambulum szerint a családi adókedvezmény megduplázására a költségvetés 290 milliárd forintot különít el. A törvény 4. § (1) bekezdés c) pontja céltartalékot képez a jogszabály vagy kormányhatározat alapján járó többlet személyi juttatásokra és az azokhoz kapcsolódó munkaadói járulékokra és szociális hozzájárulási adóra, többek között a nem állami szociális, köznevelési, szakképző, felsőoktatási és egészségügyi intézményfenntartóknál, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatóknál. A 21. § (3) bekezdése felhatalmazza az államháztartásért felelős minisztert, hogy egyes támogatási jogcímek fajlagos összegét a többlet személyi juttatások és közterhek fedezetére megemelje. A 12. § (2) bekezdése a Nemzeti Foglalkoztatási Alap korábbi kötelezettségvállalásainak 2026. évi fedezetéről rendelkezik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A költségvetés közvetlenül nem keletkeztet kötelezettséget a versenyszféra munkáltatóinak, de a 2026. évi bérköltség-tervezés szempontjából meghatározó adatot tartalmaz: a 13 százalékos minimálbér-emelés tervezett mértéke a minimálbéren és a garantált bérminimum közelében foglalkoztató, munkaerő-intenzív ágazatok bérköltségét és a bérarányos közterheket egyaránt növeli. A családi kedvezmény megduplázása és az anyák szja-mentességének bővítése a munkáltató bérköltségét nem változtatja, a munkavállalók nettó keresetét viszont érdemben emeli, ami a bértárgyalásokon is szerepet kaphat. A bérszámfejtésben ugyanakkor új kedvezményi jogcímek kezelése és több adóelőleg-nyilatkozat feldolgozása várható. Az akkreditált foglalkoztatók és a nem állami intézményfenntartók számára a céltartalék a kötelező béremelések költségvetési fedezetének lehetőségét jelzi.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a 2026. évi üzleti tervben a 13 százalékos minimálbér-emeléssel számolniuk, azzal, hogy a pontos összeget csak a Mt. 153. §-a szerinti kormányrendelet határozza meg. A bérszámfejtési rendszereket fel kell készíteni a háromgyermekes anyák 2025. október 1-jétől érvényesíthető kedvezményére, majd a 2026. januári változásokra. A munkavállalóknak a kedvezmények igénybeviteléhez adóelőleg-nyilatkozatot kell tenniük; a 2026-os családi kedvezmény és a kétgyermekes anyák mentességének részletszabályait az ezeket bevezető adótörvényi rendelkezések tartalmazzák.

Jövőre 13 százalékos minimálbér-emeléssel és kétszeres családi kedvezménnyel számol a költségvetés

Június 26-án kihirdették Magyarország 2026. évi költségvetését. Eszerint jövő januártól 13 százalékkal nő a minimálbér, megduplázódik a családi adókedvezmény, és tovább bővül az édesanyák személyijövedelemadó-mentessége is.

A június 26-án megjelent költségvetési törvény bevezetője szerint 2026 januárjától 13 százalékkal emelkedik a minimálbér. A gyermekek után járó családi adókedvezmény 2026. január 1-jétől a mostani duplájára nő, erre a költségvetés 290 milliárd forintot különít el. Október 1-jétől a háromgyermekes anyák is mentesülnek a személyi jövedelemadó alól, jövő januártól pedig a 40 év alatti kétgyermekes anyák is.

A minimálbér pontos összegét nem a költségvetés, hanem kormányrendelet állapítja meg, a munkaadók és a munkavállalók képviselőivel folytatott egyeztetés után. A munkáltatóknak ennek ellenére érdemes már most a 13 százalékos emeléssel tervezniük, különösen ahol sokan dolgoznak minimálbéren vagy annak közelében. Az emelés a bérarányos közterheket is növeli.

Az adókedvezmények a munkáltató bérköltségét nem változtatják, a dolgozók nettó fizetését viszont növelik. Igénybevételükhöz a munkavállalónak adóelőleg-nyilatkozatot kell tennie a munkáltatójánál, a bérszámfejtésnek pedig időben fel kell készülnie az új kedvezmények kezelésére.

Állami tulajdonú cégek: kötelező megtakarítás a személyi jellegű ráfordításokon 2025-ben

2025. július 2.

Jogforrás és hatály

A Kormány az állami tulajdonú gazdasági társaságok tekintetében megtakarítási intézkedés elrendeléséről szóló 176/2025. (VI. 30.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 79. számában, 2025. június 30-án hirdette ki. A rendelet az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdése szerinti eredeti jogalkotói hatáskörben, a 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet idejére kiadott veszélyhelyzeti rendelet, amely az 1. § szerint a Magyarország gazdasági stabilitásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény 29. § (1) bekezdését és 32. §-át, valamint az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (Áht.) 53/A. §-át eltérésekkel rendeli alkalmazni. A 7. § szerint a rendelet a kihirdetését követő napon, 2025. július 1-jén lépett hatályba.

A szabályozás lényege

A 2. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálybalépése előtt alapított, közvetlenül vagy közvetetten 100 százalékos állami tulajdonú gazdasági társaságoknak 2025 során megtakarítást kell elérniük, elsősorban a személyi jellegű ráfordításaik terhére. A (2) bekezdés alapján a megtakarítás legalább a 2024. évi számviteli beszámoló szerinti személyi jellegű ráfordítások 5 százalékaának hat hónapra eső időarányos része; a társaságonkénti összeget a tulajdonosi joggyakorló miniszter a hatálybalépést követő 15 napon belül határozza meg, a (3) bekezdés szerint fejezetben belül eltérő aránnyal is. A 3. § (1) bekezdése szerint az összeget december 15-ig kell a központi költségvetés javára befizetni, a (2) bekezdés alapján hitel vagy kölcsön felhasználása nélkül; késedelem esetén a (3) bekezdés szerint a fennmaradó összeg kétszeresét kell 2026-ban megtakarítani és befizetni. A befizetést az 5. § szerint a Kormányzati Ellenőrzési Hivatal ellenőrzi. A 6. § kiveszi a hatály alól az 1. mellékletben felsorolt társaságokat – köztük az MVM-csoportot, a MÁV Zrt.-t, a MÁV Személyszállítási Zrt.-t és a Magyar Posta Zrt.-t –, a Magyar Nemzeti Bankot és többségi befolyása alatti társaságait, valamint az Országgyűlés Hivatala tulajdonosi joggyakorlása alá tartozó társaságokat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kötelezettség a teljes állami tulajdonú társaságok széles körét és azok munkavállalóit érinti. A rendelet a megtakarítás módját nem határozza meg, munkajogi intézkedést sem ír elő; a személyi jellegű ráfordítások csökkentése a gyakorlatban a bérfejlesztés elhalasztásával, a nem kötelező juttatások – például jutalom, prémium, cafeteria – mérséklésével vagy létszámcsoökkentéssel érhető el. Ezeknek a munkajogi kereteit a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) adja: a munkaszerződés, így az alapbér az 58. § szerint csak közös megegyezéssel módosítható, felmondás esetén a 66. § szerinti indokolási kötelezettség és a 77. § szerinti végkielégítés irányadó.

Teendők és határidők

A tulajdonosi joggyakorló miniszter július közepéig határozza meg a társaságonkénti megtakarítási összeget, a befizetés határideje 2025. december 15. Az érintett munkáltatóknak a megtakarítási intézkedéseket a kollektív szerződéssel és az Mt.-vel összhangban kell megtervezniük; ha az intézkedés a munkavállalók nagyobb csoportját érinti, az Mt. 264. § (1) bekezdése szerint a döntés előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérni az üzemi tanács véleményét. A munkavállalóknak érdemes tudniuk, hogy alapbérük egyoldalúan nem csökkenthető.

Takarékoskodniuk kell az állami cégeknek a személyi kiadásokon

Július 1-jétől a teljesen állami tulajdonú társaságoknak idén megtakarítást kell elérniük, elsősorban a személyi jellegű kiadásaikon. A munkavállalók munkajogi védelme a takarékosági intézkedések mellett is változatlan marad.

A június 30-án kihirdetett kormányrendelet szerint a teljesen állami tulajdonú cégeknek 2025-ben legalább a tavalyi személyi jellegű ráfordításaik 5 százalékának fél évre eső részét kell megtakarítaniuk, és december 15-ig befizetniük a költségvetésbe. Aki késik, annak a hiányzó összeg kétszeresét kell jövőre megtakarítania. Kivételt kapott többek között az MVM-csoport, a MÁV, a MÁV Személyszállítási Zrt. és a Magyar Posta.

A rendelet nem írja elő, hogyan takarékoskodjanak a cégek: ezt a munkáltatónak a munkajogi szabályok keretei között kell eldöntenie. Az alapbér csak a munkavállaló beleegyezésével csökkenthető, leépítés esetén pedig jár a felmondás indokolása és a végkielégítés.

Ha az intézkedés a dolgozók nagyobb csoportját érinti, a munkáltatónak a döntés előtt legalább 15 nappal ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét. A munkavállalóknak érdemes figyelemmel kísérniük a bejelentéseket, és szükség esetén munkahelyi érdekképviselőjükhez fordulniuk.

Július 1-jétől másfélszeresére nőtt a családi kedvezmény: teendők a bérszámfejtésben

2025. július 3.

Jogforrás és hatály

A családi kedvezmény összegét a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 29/A. § (2) bekezdése határozza meg kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként. A 2025. június 30-ig hatályos szöveg szerint ez egy eltartott esetén 66 670, két eltartott esetén 133 330, három és több eltartott esetén 220 000 forint volt; a 2025. július 1-jétől hatályos szöveg szerint 100 000, 200 000, illetve 330 000 forint. A 29/A. § (2a) bekezdése szerinti, tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos eltartott utáni növelés 66 670 forintról 100 000 forintra emelkedett. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal 2025. július 2-i közleményében tájékoztatott a változásról. A családi járulékkedvezményt a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 34. és 79. §-a szabályozza.

A szabályozás lényege

A családi kedvezmény az Szja tv. 29/A. § (1) bekezdése szerint az összevont adóalapot csökkenti; a 15 százalékos adókulcs mellett a havi adómegtakarítás a NAV közleménye szerint egy gyermeknél 15 000, két gyermeknél gyermekenként 30 000, három vagy több gyermeknél gyermekenként 49 500 forint, tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos eltartott után pedig további 15 000 forint, a korábbi 10 000 forint helyett. A kedvezményt a munkáltató az Szja tv. 48. § (3) bekezdése szerinti adóelőleg-nyilatkozat alapján veszi figyelembe, amely tartalmazza a nyilatkozó és az eltartottak nevét és adóazonosító jelét, közös érvényesítés esetén a másik fél adatait. Ha az adóelőleg-alap nem elegendő, a Tbj. 79. § (2) bekezdése szerint a családi járulékkedvezmény havi összege a nyilatkozat szerinti kedvezmény és az adóelőleg-alap különbözetének 15 százaléka, legfeljebb a biztosítottat terhelő társadalombiztosítási járulék; ezt a foglalkoztató a (3) bekezdés alapján járulékként nem vonja le.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az emelés minden gyermeket nevelő munkavállaló nettó keresetét növeli, a munkáltató bérköltsége nem változik, a bérszámfejtésnek azonban a júliusi jogosultsági hónaptól az új összegekkel kell számolnia. Alacsonyabb keresetű, több gyermeket nevelő munkavállalóknál a magasabb kedvezmény gyakrabban haladja meg az adóalapot, ezért nő a családi járulékkedvezmény szerepe. A NAV szerint az emelés automatikusan érvényesül azoknál, akik az eltartottak számára hivatkozva nyilatkoztak, azoknál viszont nem, akik a nyilatkozatban konkrét összeget jelöltek meg. Jögalap nélküli igénybevétel esetén az Szja tv. 48. § (4) bekezdés b) pontja szerint a befizetési különbözet 12 százaléka különbözeti bírságként terheli a magánszemélyt.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a júliusi bérszámfejtéstől az új összegeket kell alkalmazniuk, és ellenőrizniük kell, hogy a bérprogram paraméterei frissültek. A NAV azt javasolja, hogy aki korábban fix összeget jelölt meg, júliusban tegyen új adóelőleg-nyilatkozatot, hogy munkáltatója már júliustól a magasabb összeget vegye figyelembe; aki ezt elmulasztja, a különbözetet az éves bevallásban érvényesítheti. A munkavállalóknak az eltartottak körében bekövetkező változást új nyilatkozatban kell jelezniük.

Ötven százalékkal több családi kedvezmény jár júliustól

Július 1-jétől másfélszeresére nőtt a családi kedvezmény. Egy gyermek után havonta 15 ezer, kettő után gyermekenként 30 ezer, három vagy több után gyermekenként 49 500 forinttal kevesebb adót kell fizetni.

Az emelés a júliusi fizetéstől érvényesíthető. Tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek után a havi többletkedvezmény 10 ezerről 15 ezer forintra nőtt. A munkáltató bérköltsége nem változik, a gyermeket nevelő munkavállalók nettó keresete viszont emelkedik.

Akinek a jövedelme nem elég a teljes kedvezmény igénybevételéhez, annál a fennmaradó részt a munkáltató a társadalombiztosítási járulékából vonja le kevesebbként, legfeljebb a járulék teljes összegéig. Az emelés miatt ez az eset a kisebb keresetű, több gyermeket nevelő családoknál gyakoribbá válik.

A NAV szerint a magasabb összeg automatikusan érvényesül, ha a dolgozó a gyermekek számára hivatkozva nyilatkozott. Aki viszont konkrét forintösszeget írt az adóelőleg-nyilatkozatába, annak érdemes még júliusban új nyilatkozatot adnia a munkáltatójának, különben a különbözetet csak az éves bevallásban kaphatja meg. A munkáltatóknak a júliusi bérszámfejtés előtt érdemes ellenőrizniük a bérprogram beállításait. Jogosulatlan igénylés esetén az éves bevallásban 12 százalékos különbözeti bírság fizetendő.

Július 31-ig igényelhető a minimálbér-emeléshez kapcsolódó szociális hozzájárulási adó támogatása

2025. július 3.

Jogforrás és hatály

A támogatás alapja a minimálbér-emeléshez kapcsolódó szociális hozzájárulási adó támogatásáról szóló 1198/2025. (VI. 16.) Korm. határozat, amely a 3. pontjában a Program indításának határidejét 2025. július 1-jében, végrehajtásának határidejét 2027. december 31-ében jelölte meg. A Program a 9. pont szerint a nemzetgazdasági miniszter irányításával, a Magyar Államkincstár mint kezelő szerv közreműködésével valósul meg. A Nemzetgazdasági Minisztérium közlése és a szakajtó 2025. július 1-jei tájékoztatása szerint az igénylés július 1-jén elindult. A támogatás tárgya a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény (Szocho tv.) 2. § (1) bekezdése szerinti, az adóalap 13 százalékaiban meghatározott adó; a 2025. évi minimálbért a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése 290 800 forintban állapítja meg.

A szabályozás lényege

A határozat 2. pontja szerint az érintett munkáltatók vissza nem térítendő kompenzációs támogatást kapnak, amelynek eredményeként 2025-ben a 2025. évi minimálbérhez kapcsolódó szociális hozzájárulási adó helyett a 2024. évi, 2026-ban a 2025. évi, 2027-ben a 2026. évi minimálbérhez kapcsolódó adót kell ténylegesen viselniük. A közzétett tájékoztatás szerint a támogatás azon munkavállalók után igényelhető, akiknek alapbére 2024. szeptember 1. és november 15. között bármikor legfeljebb 290 800 forint volt; részmunkaidő esetén ez az összeg a munkaidővel arányosan értendő. A támogatás 2025-ben munkavállalónként évi 37 459 forint. A kérelmet a Kincstár honlapján, egyszerűsített elektronikus eljárásban, 2025. július 1. és 31. között lehet benyújtani; egy munkavállaló után évente egy kérelem adható be, nagy létszám esetén a kérelem újabb kérelemben folytatható. Csatolni kell az érintettek munkaszerződését, amely igazolja, hogy a benyújtáskor minimálbéren foglalkoztatják őket, valamint csekély összegű (de minimis) támogatásról szóló nyilatkozatot; 20 millió forint feletti támogatásnál beszédési megbízásra vonatkozó felhatalmazó levelet is.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A támogatás elsősorban a minimálbéren vagy annak közelében foglalkoztató, munkaerő-intenzív ágazatokban működő kis- és középvállalkozásoknak jelent érzékelhető megtakarítást. Mivel a támogatás csekély összegű támogatásnak minősül, a vállalkozásnak figyelembe kell vennie a korábban kapott de minimis támogatásokat is. A szociális hozzájárulási adó bevallására és megfizetésére vonatkozó kötelezettség nem változik, a kompenzáció ettől elkülönülő, utólagos támogatás. A munkavállalók bérét és járulékait a Program nem érinti. A Program teljes kötelezettségvállalási kerete a határozat 4. pontja szerint 37,4 milliárd forint; a keret a 7. pont szerint 2026-ban 13,5, 2027-ben 12,3 milliárd forint.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a bérszámfejtésből le kell válogatniuk azokat a munkavállalókat, akiknek alapbére a 2024. szeptember 1. és november 15. közötti időszakban a 290 800 forintos határt nem haladta meg, és akik jelenleg is minimálbéren dolgoznak. A munkaszerződéseket és a de minimis nyilatkozatot előre célszerű összekészíteni, és a már igénybe vett csekély összegű támogatásokat nyilvántartásból ellenőrizni. A kérelmet a mellékletekkel 2025. július 31-ig kell benyújtani; a Program 2026-ban és 2027-ben is évente igényelhető.

Július végéig kérhető vissza a minimálbéresek utáni szocho egy része

Július 1-jén elindult a minimálbér-emelés miatti szocho-kompenzáció igénylése. A munkáltatók minimálbéres munkavállalónként évi 37 459 forint vissza nem térítendő támogatást kérhetnek a Magyar Államkincstártól, július 31-ig.

A kormány júniusi döntése szerint 2025 és 2027 között a minimálbéren foglalkoztató munkáltatóknak ténylegesen csak az előző évi minimálbér után járó szociális hozzájárulási adót kell viselniük, a különbözetet vissza nem térítendő támogatásként kapják meg. Idén az a munkavállaló számít, akinek alapbére tavaly szeptember 1. és november 15. között bármikor legfeljebb 290 800 forint volt.

A kérelmet a Kincstár honlapján, egyszerűsített elektronikus eljárásban kell benyújtani. Mellékelni kell a munkaszerződéseket és egy úgynevezett de minimis nyilatkozatot, 20 millió forint feletti támogatásnál pedig felhatalmazó levelet is. Egy munkavállaló után évente csak egy kérelem adható be; sok dolgozó esetén a kérelem újabb kérelemben folytatható.

A szocho bevallása és megfizetése közben a szokásos módon folytatódik, a kompenzáció ettől független. A munkavállalók bérét és járulékait a program nem érinti. A támogatás jövőre és 2027-ben is évente igényelhető lesz, ezért érdemes a szükséges adatokat már most megszerezni.

Megváltozott munkaképességűek: 90 napos keresőképtelenségi küszöb és differenciált akkreditált támogatás

2025. július 2.

Jogforrás és hatály

A Kormány az egyes gyermekvédelmi, szociális és fogyatékosügyei tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 179/2025. (VI. 30.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 79. számában, 2025. június 30-án hirdette ki. A rendelet 47. § (1) bekezdése szerint – a (2) bekezdésben felsorolt kivételekkel – 2025. július 1-jén lépett hatályba. A foglalkoztatás szempontjából a 7. alcím (30–31. §) a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendeletet (Mmr.), a 8. alcím (32. §) pedig a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról és a foglalkoztatásukhoz nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendeletet módosítja. A 48. § szerint a 8. alcím a 651/2014/EU bizottsági rendelet hatálya alá tartozó támogatást tartalmaz.

A szabályozás lényege

Az Mmr. 16. § (3) bekezdése szerint a rehabilitációs ellátásban részesülő személy 10 napon belül értesíti a rehabilitációs hatóságot egybefüggő keresőképtelenségéről, a (4) bekezdés alapján pedig ilyenkor a hatóság felülvizsgálatot végez. A küszöb eddig 60 napi, július 1-jétől 90 napi egybefüggő keresőképtelenség. Az Mmr. 6. § (6) bekezdés d) pontja szerint, ha az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér a dokumentumokat nem tartalmazza, foglalkoztatott kérelmezőnél csatolni kell a foglalkozás-egészségügyi orvos tájékoztatóját a munkaköréről, a munkakörülményekről és a továbbfoglalkoztathatóságról; az új szöveg ezt ahhoz köti, hogy a dokumentum rendelkezésre álljon. A 31. § hatályon kívül helyezte az Mmr. 1. § (2) bekezdését és 7/B. § (3) bekezdését. A 327/2012. Korm. rendelet 20/B. § (6) bekezdése eddig a forprofit és a nonprofit munkáltatók között engedte differenciálni az egyéni támogatás éves keretösszegét; az új szöveg szerint a 31. § (1) bekezdés c) pontja szerinti egy főre jutó tervezett éves keretösszeg a miniszter által meghatározott támogatási elvekben kialakított kategóriák szerint differenciálható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az Mmr. módosítása a rehabilitációs ellátásban részesülő munkavállalóknak kedvez: rövidebb, legfeljebb 90 napos betegség nem indít hatósági felülvizsgálatot, így csökken az ellátás miatti bizonytalanság és az adminisztráció. A munkáltatókat a foglalkozás-egészségügyi tájékoztatóra vonatkozó pontosítás érinti, mert hiányzó dokumentum miatt a kérelmező eljárása nem akad el. Az akkreditált munkáltatók – amelyek a 327/2012. Korm. rendelet 21. § (5)–(6) bekezdése szerint a bérköltség legfeljebb 75%-át, közhasznú nonprofit munkáltatóként legfeljebb 100%-át kaphatják meg – számára a módosítás azt jelenti, hogy az egy főre jutó támogatási keret a forprofit–nonprofit megkülönböztetésnél finomabb kategóriák szerint alakulhat, ami a támogatás tervezhetőségére is kihat.

Teendők és határidők

A rehabilitációs ellátásban részesülőknek július 1-jétől a 90 napot elérő egybefüggő keresőképtelenséget kell 10 napon belül bejelenteniük; a rendszeres pénzellátásról szóló bejelentési kötelezettség változatlan. A munkáltatóknak célszerű a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval egyeztetni, hogy a tájékoztató kérésre rendelkezésre álljon. Az akkreditált munkáltatóknak figyelniük kell a 327/2012. Korm. rendelet 31. § (1) és (2) bekezdése szerint a következő évre december 10-ig meghatározandó és december 31-ig közvételeendő támogatási elveket, mert azok kategóriái döntenek el az egy főre jutó tervezett keretösszeget.

Kilencven napig nem kell bejelenteni a betegséget a rehabilitációs ellátásban

Július 1-jétől csak a 90 napot elérő egybefüggő keresőképtelenség miatt kell értesíteni a rehabilitációs hatóságot, és az akkreditált munkáltatók egy főre jutó támogatása új kategóriák szerint differenciálható.

A rehabilitációs ellátásban részesülő megváltozott munkaképességű munkavállalóknak eddig már 60 napos egybefüggő keresőképtelenség után értesíteniük kellett a hatóságot, amely ilyenkor felülvizsgálatot indított. A június 30-án kihirdetett kormányrendelet ezt a határt 90 napra emelte, így a rövidebb betegségek nem vonnak maguk után felülvizsgálatot. A bejelentésre továbbra is 10 nap áll rendelkezésre.

Az ellátás iránti kérelemhez a foglalkoztatott kérelmezőnek csatolnia kell a foglalkozás-egészségügyi orvos tájékoztatóját, ha az egészségügyi adatok elektronikusan nem érhetők el; az új szöveg szerint ezt akkor kell csatolni, ha a dokumentum rendelkezésre áll.

Változik az akkreditált munkáltatók egyéni támogatásának tervezése is: az egy főre jutó éves keretösszeget a miniszter támogatási elveiben kialakított kategóriák szerint lehet eltérően megállapítani, nem csak a forprofit és nonprofit munkáltatók között. Az akkreditált cégeknek ezért érdemes figyelniük a következő évre december végéig közzéteendő támogatási elveket.

Menedékes munkavállalók lakhatási támogatása: július 20-ától új rendeleti alapon kérhető

2025. július 10.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzet során kiadott egyes veszélyhelyzeti kormányrendeleti szabályok kivezetéséről szóló 196/2025. (VII. 8.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 82. számában, 2025. július 8-án hirdette ki. A rendeletet a Kormány az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzeti rendeletek törvényi szintre emeléséről szóló 2025. évi L. törvény 34. § a)–g) pontjában kapott felhatalmazás alapján alkotta meg. A 21. § (1) bekezdése szerint – egy kivétellel – 2025. július 20-án lép hatályba. A 3. alcím (4–10. §) a menedékes munkavállalókat foglalkoztató munkaadók lakhatási támogatását szabályozza; a 22. § szerint a szabályokat a korábbi jogalapon megítélt, azonos célú támogatásokkal kapcsolatos folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell.

A szabályozás lényege

Az 1. § 5. pontja szerint munkaadó az a magyarországi székhellyel, telephellyel vagy fiókteleppel rendelkező gazdasági társaság, amely megfelel a munkaerőpiaci program feltételeinek, különösen a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének, és nem áll végelszámolás, felszámolás vagy kénysztörölés alatt. A 4. § alapján támogatás akkor jár, ha a munkaadó a menedékest elismerését követően Magyarországon, legalább heti húsz órás munkaviszonyban foglalkoztatja. A 6. § (2) bekezdése szerint a munkavállalóval közös háztartásban élő 16 év alatti gyermeknek az általános iskola befejezéséig köznevelésben kell részt vennie. A kérelmet a 7. § szerint elektronikusan, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétett nyomtatványon, a foglalkoztatás helye szerinti kormányhivatalnál kell benyújtani, mellékelve a munkaszerződést, az elszállásolási szerződést és a számlaszámot; a kormányhivatal nyolc munkanapon belül dönt. A 8. § szerint a támogatás havonta utólag jár, összege a havi szállásdíj, de preferált kistelepülésen legfeljebb 120 000, máshol legfeljebb 80 000 forint.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a menedékeseket – főként ukrán állampolgárokat – alkalmazó gazdasági társaságokat érintik, amelyek a veszélyhelyzeti szabályok kivezetése után is igénybe vehetik a szállásköltség átvállalását. A 2025. évi L. törvény 27. § (2) bekezdése szerint a támogatás mentes a közterhek alól, ami a munkaadó és a munkavállaló számára egyaránt kedvező. A 7. § (6) bekezdése szerint a munkaadónak előbb ki kell fizetnie a szállásdíjat, ezért a támogatás utófinanszírozás, amely likviditást igényel. A 10. § szerint a támogatás megszűnik többek között a munkaviszony vagy az elszállásolási szerződés megszűnésekor, illetve a gyermek tanulói jogviszonyának megszűnésekor.

Teendők és határidők

A munkaadóknak 2025. július 20-ától az új szabályok szerint kell kérelmezniük a támogatást; a támogatás csak a munkaszerződés megkötését, a kérelem benyújtását és az elszállásolási szerződés keltét követő időszakra állapítható meg, ezért a kérelmet a foglalkoztatás kezdetekor célszerű benyújtani. A 9. § (1) bekezdése szerint a kérelem adataiban bekövetkezett változást legfeljebb öt munkanapon belül be kell jelenteni a kormányhivatalnak. Az elszámolás és a visszafizetés részletszabályait a munkaerőpiaci program tartalmazza, ezért azt is meg kell ismerni.

Menedékes dolgozók szállásköltsége: július 20-ától új szabályok szerint kérhető

A menedékeseket legalább heti húsz órában foglalkoztató cégek havonta legfeljebb 80 ezer, preferált kistépülésen 120 ezer forint lakhatási támogatást kaphatnak a július 8-án kihirdetett kormányrendelet alapján.

A Kormány a veszélyhelyzeti rendeletek kivezetésével rendeleti szintre emelte a menedékes munkavállalók lakhatási támogatását. Azok a gazdasági társaságok kérhetik, amelyek a menedékesként elismert munkavállalót Magyarországon, legalább heti húsz órás munkaviszonyban foglalkoztatják, rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkeznek, és nem állnak felszámolás vagy végelszámolás alatt.

A támogatás a havi szállásdíjjal egyezik meg, de nem lehet több havi 80 ezer forintnál, preferált kistépülésen 120 ezer forintnál. A cégnek előbb ki kell fizetnie a szállásdíjat, a támogatást havonta utólag kapja meg, és az közterhektől mentes. Feltétel, hogy a munkavállalóval élő 16 év alatti gyermek iskolába járjon.

A kérelmet elektronikusan, a foglalkoztatás helye szerinti kormányhivatalnál kell benyújtani a munkaszerződéssel és az elszállásolási szerződéssel; a hivatal nyolc munkanapon belül dönt. A változásokat öt munkanapon belül jelezni kell, a munkaviszony vagy a szállásbérlet megszűnésével a támogatás is megszűnik, ezért ezeket figyelemmel kell kísérni.

Menedékesek a munkaerőpiacon: regisztráció, munkahely-elfogadás és létfenntartási támogatás

2025. július 11.

Jogforrás és hatály

A 196/2025. (VII. 8.) Korm. rendelet – amely a Magyar Közlöny 2025. évi 82. számában, 2025. július 8-án jelent meg, és 21. § (1) bekezdése szerint 2025. július 20-án lép hatályba – 6. alcíme (16. §) a közfoglalkoztatásra és a foglalkoztatásra, 7. alcíme (17–18. §) a rendszeres létfenntartási támogatásra vonatkozó különös szabályokat tartalmazza. A rendelet az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzeti rendeletek törvényi szintre emeléséről szóló 2025. évi L. törvényhez kapcsolódik, amelynek 20. § (1) bekezdése szerint a menedékes és a menedékesként elismerését kérő engedélymentesen vállalhat munkát, ideértve a munkaerő-kölcsönzést is, a 21. § (1) bekezdése szerint pedig a menedékes a foglalkoztatásba és a közfoglalkoztatásba is bevonható.

A szabályozás lényege

Az 1. § 1. pontja szerint foglalkoztatásba bevonható személy a 16. életévét betöltött menedékes, valamint az Ukrajnában állandó lakóhellyel rendelkező, 2022. február 24-én vagy azt követően érkezett magyar állampolgár. A 16. § (4) bekezdése szerint az első rendszeres létfenntartási támogatás átvétele előtt szolgáltatást kérőként regisztrálnia kell a járási hivatalnál, és együtt kell működnie vele. Az (5) bekezdés alapján az első támogatás átvételét követő negyvenöt nap elteltével köteles elfogadni a felajánlott megfelelő munkahelyet, ideértve a közfoglalkoztatást is. A 2025. évi L. törvény 21. § (2) bekezdése szerint nem köteles elfogadni, ha magyarországi munkáltatóval már munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll és ezt a munkáltató igazolja, ha három év alatti gyermekről gondoskodik, vagy ha 18 év alatti nappali tagozatos tanuló. A 17. § (9) bekezdése szerint a megfelelő munkahely elutasítása esetén a menekültügyi hatóság megszünteti a támogatást; a (10) bekezdés alapján nem folyósítható arra a hónapra, amelyben a jogosult munkavégzésből vagy közfoglalkoztatásból jövedelmet szerez.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a menedékes munkavállalókat, a velük munkaviszonyban álló munkáltatókat és a munkaerő-kölcsönzőket érintik. A munkáltatói igazolás közvetlen gyakorlati jelentőségű: ezzel mentesül a munkavállaló a felajánlott munkahely elfogadása alól. A 2025. évi L. törvény 20. § (2) bekezdése szerint a menedékes foglalkoztatásának bejelentésére a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény 88. alcímét kell megfelelően alkalmazni. A 18. § (2) bekezdése szerint a magyar állampolgár jogosult támogatása nagykorúnál a foglalkoztatást helyettesítő támogatás, kiskorúnál a családi pótlék összegével egyezik meg.

Teendők és határidők

A menedékeseknek a július 20-át követően folyósított első támogatás előtt regisztrálniuk kell a szálláshelyük szerinti járási hivatalnál; a 17. § (5) bekezdése szerint a hatodik életévét betöltött menedékesnek a folyósítást megelőző hónapban meg kell jelennie a hivatalnál. A munkáltatóknak a foglalkoztatás tényéről kérésre igazolást kell kiállítaniuk, és a bejelentési kötelezettséget a Btátv. szerint teljesíteniük kell. A 2. § (4) bekezdése szerint a menedékes okmánya 2026. március 4-ig érvényes, ami a munkaviszonyok tervezésénél is figyelembe veendő.

Menedékesek: munkáltatói igazolás menthet fel a munkahely-elfogadás alól

Július 20-ától a menedékeseknek regisztrálniuk kell a járási hivatalnál, 45 nap után el kell fogadniuk a felajánlott megfelelő munkát, különben elveszíthetik a rendszeres létfenntartási támogatást.

A július 8-án kihirdetett kormányrendelet rögzíti, hogy a 16. életévét betöltött menedékes és az Ukrajnából 2022. február 24. óta érkezett magyar állampolgár a járási hivatalnál szolgáltatást kérőként regisztrálhat, sőt az első létfenntartási támogatás átvétele előtt köteles ezt megtenni. Negyvenöt nap után el kell fogadnia a felajánlott megfelelő munkahelyet, akár közfoglalkoztatást is.

Nem kell elfogadni az ajánlatot annak, aki már magyarországi munkáltatónál dolgozik, és ezt a munkáltató igazolja, továbbá a három év alatti gyermeket nevelőnek és a 18 év alatti nappali tagozatos diáknak. Aki indokolatlanul elutasítja a munkát, annak megszüntetik a támogatását, és abban a hónapban sem jár támogatás, amelyben munkából jövedelmet szerez.

A menedékesek továbbra is engedély nélkül dolgozhatnak, munkaerő-kölcsönzés keretében is. A munkáltatóknak ezért érdemes felkészülniük a foglalkoztatási igazolások kiadására, és pontosan teljesíteniük a menedékes munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos bejelentési kötelezettséget.

Harmadik országbeli munkavállalók: napi 40 eurós anyagi fedezet és új engedélykérelmi nyomtatvány

2025. július 9.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter az idegenrendészeti tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról szóló 22/2025. (VII. 7.) BM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 81. számában, 2025. július 7-én tette közzé. A rendelet 5. §-a szerint 2025. július 15-én lép hatályba. Az 1–2. § a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény, valamint a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) végrehajtásáról szóló 9/2024. (II. 29.) BM rendeletet módosítja: kicseréli a tartózkodási engedély iránti kérelem nyomtatványát tartalmazó 9. mellékletet és a 24. mellékletet, valamint új 24. §-t állapít meg. A 3–4. § az idegenrendészeti őrizet és a kiutasítás végrehajtásának szabályait módosítja.

A szabályozás lényege

A 9/2024. BM rendelet 24. §-a az EGT-állampolgár vízumköteles harmadik országbeli családtagja, valamint a harmadik országbeli állampolgár beutazásához szükséges anyagi fedezet irányadó mértékét határozza meg. A módosítás előtt ez beutazásonként 10 000 forint volt, július 15-étől a tervezett tartózkodás minden napjára 40 euró. A Btátv. 17. § (1) bekezdés f) pontja szerint a tartós tartózkodás feltétele, hogy a harmadik országbeli állampolgár a tartózkodás teljes időtartamára rendelkezzen a lakhatását, megélhetését és kiutazása költségeit biztosító anyagi fedezettel; a 19. § (1) bekezdése a tartózkodási engedélyre is előírja ezt. Az új kérelemnyomtatvány külön betétlapokat tartalmaz a szezonális munkavállalásra, a beruházás megvalósítása céljából történő foglalkoztatásra, a foglalkoztatásra, a vendégmunkás-tartózkodási engedélyre, a Magyar Kártyára és az EU Kék Kártyára. A Btátv. 33. § (2) bekezdése szerint ha a vendégmunkás foglalkoztatása megszűnik, az engedély a munkaviszony megszűnéséről szóló foglalkoztatói bejelentéstől számított 6. naptól érvénytelen.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a harmadik országbeli munkaerőt toborzó munkáltatókat, a minősített kölcsönbeadókat és a kedvezményes foglalkoztatókat, valamint magukat a munkavállalókat érinti. A beutazási fedezet a korábbi egyszeri összeg helyett naponként számítandó, ami a hosszabb tervezett tartózkodásnál a korábbinál lényegesen magasabb összeget jelenthet. Az új nyomtatvány betétlapjai a munkáltató által szolgáltatandó adatokat engedélytípusonként rendezik, ezért a régi formanyomtatványon benyújtott kérelem hiánypótlást vonhat maga után. Mivel a fedezet a tartózkodási engedély kiadásának is feltétele, annak hiánya a munkába állás késedelméhez vagy a kérelem elutasításához vezethet, ami a munkáltató toborzási költségeit is növeli.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak és a toborzást végző közvetítőknek július 15-étől az új, 9. melléklet szerinti nyomtatványt és a megfelelő foglalkoztatási betétlapot kell használniuk, és a jelölteket tájékoztatniuk kell a napi 40 eurós fedezet igazolásáról. A Btátv. 145. § (5) bekezdése szerint a munkavégzés engedélyidőn belüli megszűnését öt napon belül be kell jelenteni az idegenrendészeti hatóságnak, vendégmunkás esetén pedig a 32. § (1) bekezdése alapján gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követő hatodik napig elhagyja az országot.

Napi 40 euró fedezet kell a harmadik országbeli munkavállalók beutazásához

Július 15-étől a harmadik országbeli állampolgár beutazásához szükséges anyagi fedezet a tervezett tartózkodás minden napjára 40 euró, és új nyomtatványon kell kérni a foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyeket.

A belügyminiszter július 7-én kihirdetett rendelete szerint a harmadik országbeli állampolgár beutazásához szükséges anyagi fedezet irányadó mértéke a korábbi, beutazásonkénti 10 000 forint helyett a tervezett tartózkodás minden napjára 40 euró. A fedezet a tartózkodási engedély kiadásának is feltétele.

Július 15-étől új tartózkodásiengedély-kérelmi nyomtatványt kell használni. Ennek külön betétlapjai vannak a szezonális munkára, a beruházáshoz kapcsolódó foglalkoztatásra, az általános foglalkoztatásra, a vendégmunkás-engedélyre, a Magyar Kártyára és az EU Kék Kártyára. Az elavult nyomtatványon benyújtott kérelmek hiánypótlást és késedelmet okozhatnak, ami a tervezett munkakezdést is kitolhatja.

A munkáltatónak és a toborzó cégeknek érdemes a jelölteket időben tájékoztatniuk a fedezet igazolásáról. A fedezetet a tartózkodás teljes időtartamára igazolni kell. Továbbra is érvényes, hogy a vendégmunkás engedélye a munkaviszony megszűnésének bejelentésétől számított hatodik naptól érvénytelen, és a munkáltatónak gondoskodnia kell a munkavállaló időben történő távozásáról.

Idénymunka harmadik országbeli munkavállalókkal: engedély, bejelentés és munkaügyi bírság

2025. július 15.

Jogforrás és hatály

A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának engedélyezését a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 7. §-a, a munkáltató ellenőrzési és bejelentési kötelezettségét a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 145. §-a, a jogsértések szankcióit a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (Ffvr.) határozza meg. A jelentés a nyári idénymunka időszakában a hatályos szabályokat a Kúria 2025-ben hozott két döntésén keresztül foglalja össze: a 2025. február 19-én kelt Kfv.III.45.134/2024/5. számú ítélet és a 2025. április 29-én kelt Kfv.VII.45.045/2025/4. számú végzés foglalkoztatás-felügyeleti munkaügyi bírság ügyében született.

A szabályozás lényege

Az Ft. 7. § (1) bekezdése szerint a harmadik országbeli állampolgár – a törvényi kivételekkel – összevont kérelmezési eljárásban kiadott tartózkodási engedély vagy munkavállalási engedély alapján létesíthet foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, a (2) bekezdés szerint pedig a szerződés csak az engedély beszerzése után köthető meg. A Btátv. 145. § (1) bekezdése alapján a munkáltató legkésőbb a munkába lépés napján köteles meggyőződni arról, hogy a munkavállaló nála munkavégzésre jogosító érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkezik; az (5) bekezdés szerint a munkavégzés engedélyidőn belüli megszűnését öt napon belül be kell jelenteni. Az Ffvr. 16. § (1) bekezdés c) pontja szerint az engedélyezési szabályok megsértésekor a hatóság megtiltja a további foglalkoztatást, a 19. § (1) bekezdés a) pontja alapján pedig az engedély nélküli foglalkoztatásért az 1. mellékletben meghatározott, minimálbérhez kötött tételes bírságot szab ki. Az áprilisi ügyben a foglalkoztató egy grúz munkavállalót engedély nélkül, egy hónapig foglalkoztatott; arra hivatkozott, hogy 90 napig nem kell engedély, a bíróság azonban elutasította keresetét, a 2 668 000 forintos bírság megmaradt, a Kúria a felülvizsgálatot nem fogadta be.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok különösen a mezőgazdasági, vendéglátó- és építőipari munkáltatókat érintik, amelyek nyáron rövid időre vesznek fel külföldi munkaerőt. A rövid, vízummentes vagy vízummal igazolt tartózkodás önmagában nem jogosít munkavégzésre. A februári ítélet szerint egy minősített kölcsönbeadó 31 harmadik országbeli munkavállaló írásbeli tájékoztatását mulasztotta el, és 9 970 000 forint bírságot kapott; a Kúria fenntartotta a határozat megsemmisítését, mert a hatóság nem jelölte meg, mely mérlegelési szempontokat értékelt enyhítő és melyeket súlyosító körülményként.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkába lépés előtt ellenőrizniük kell, és célszerű másolattal dokumentálniuk, hogy a munkavállaló engedélye az adott munkáltatónál és munkakörben történő munkavégzésre jogosít. A jogviszony megszűnését öt napon belül be kell jelenteni. Bírság esetén a határozat indokolását érdemes megvizsgálni: a Kúria szerint a mérlegelési szempontok pusztá felsorolása nem elegendő, a hatóságnak meg kell indokolnia, miért az adott összeget szabta ki. A munkavállalóknak érdemes megőrizniük engedélyük és munkaszerződésük másolatát, és munkakezdés előtt meggyőződniük arról, hogy az engedély az adott munkáltatóra szól.

Nyári külföldi munkaerő: engedély nélkül súlyos bírság jár

Harmadik országbeli munkavállaló csak érvényes, munkavégzésre jogosító engedéllyel dolgozhat; a munkáltatónak ezt legkésőbb a munkába lépés napján ellenőriznie kell, különben tételes munkaügyi bírságra és a foglalkoztatás megtiltására számíthat.

A nyári szezonban sok cég alkalmaz rövid időre külföldi munkavállalókat. A harmadik országbeli állampolgárral azonban csak az engedély beszerzése után köthető szerződés, a munkáltatónak pedig legkésőbb a munkába lépés napján meg kell győződnie arról, hogy az engedély nála munkavégzésre jogosít. Engedély nélküli foglalkoztatásnál a hatóság megtiltja a további munkavégzést és a minimálbérhez kötött tételes bírságot szab ki.

A Kúria áprilisi végzése nyomán megmaradt annak a foglalkoztatónak a több mint 2,6 millió forintos bírsága, amely egy grúz munkavállalót engedély nélkül alkalmazott, arra hivatkozva, hogy 90 napig nem kell engedély. Egy februári ítélet ugyanakkor kimondta: a hatóságnak meg kell indokolnia, miért éppen az adott bírságösszeget szabta ki.

A munkáltatóknak érdemes minden külföldi munkavállaló engedélyét a munkakezdés előtt ellenőrizni és dokumentálni, a jogviszony megszűnését pedig öt napon belül bejelenteni az idegenrendészeti hatóságnak.

CSED Extra: határozat nélkül változik a munka mellett folyósított csecsemőgondozási díj

2025. július 18.

Jogforrás és hatály

A Kormány a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet (Vhr.) módosításáról szóló 199/2025. (VII. 16.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 84. számában, 2025. július 16-án hirdette ki. A rendelet az Ebtv. 83. § (2) bekezdés k) pontján alapul, és 2. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. július 17-én lépett hatályba. Egyetlen érdemi rendelkezése, az 1. §, a Vhr. 39. § (1) bekezdését állapítja meg új szöveggel. A preambulum szerint a módosítás a 2025. július 1-jével hatályba lépett CSED Extra programhoz kapcsolódik, amely a gyermek három hónapos korát követően lehetővé teszi a csecsemőgondozási díj (CSED) melletti munkavégzést; célja a hatósági terhek csökkentése és az eljárás egyszerűsítése.

A szabályozás lényege

Az Ebtv. 41. §-ának hatályos szövege szerint nem jár CSED annak a biztosítottnak, aki a gyermek születésének napjától számított 90 napon belül bármilyen jogviszonyban – a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony kivételével – keresőtevékenységet folytat. A 42. § (1a) bekezdése alapján, ha a jogosult e 90 napos időszak lejártát követően folytat keresőtevékenységet, a CSED összege a naptári napi alap 70%-a; a díj a 40. § (3) bekezdése szerint legfeljebb a gyermek születésétől számított 168 napig jár. A Vhr. 39. § (1) bekezdése eddig is előírta, hogy a táppénz, a baleseti táppénz és az utazási költségtérítési támogatás iránti kérelem teljesítésekor, továbbá a CSED, az örökbefogadói díj és a gyermekgondozási díj (GYED) folyósításának szüneteltetése, illetve a szünetelés megszüntetése iránti kérelem teljesítésekor a hatóság az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 80. § (2) bekezdés b) pontja alapján az ügyintézési határidőn belül mellőzi a határozathozatalt. Az új szöveg e körbe felveszi a CSED folyósítása alatt végzett keresőtevékenység miatti mértékváltozás esetét is, így a csökkentett összegű ellátás folyósításáról nem születik külön határozat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás azokat az anyákat érinti, akik a gyermek három hónapos kora után munkaviszonyban vagy más jogviszonyban visszatérnek a munkába, valamint azokat a munkáltatókat, amelyek őket ismét foglalkoztatják. A határozat mellőzése csökkenti a hatóság és az ügyfél adminisztratív terhet, és várhatóan gyorsítja a csökkentett összegű ellátás folyósítását. A munkavállaló a munkabér mellett a naptári napi alap 70%-ának megfelelő CSED-re is jogosult lehet, ami a korábbi munkába állást kedvezőbbé teheti, a munkáltatóknak pedig a tapasztalt munkaerő korábbi visszatérését segítheti.

Teendők és határidők

A rendelet 2025. július 17-től alkalmazandó, a munkáltatók számára külön teendőt nem ír elő. A CSED-ben részesülő munkavállalónak a munkába állás időpontját úgy kell megválasztania, hogy a keresőtevékenység a gyermek születésétől számított 90. napot követően kezdődjön, mert ezen belül az Ebtv. 41. §-a szerint a díj nem jár. A munkáltatónak célszerű a visszatérés napját és a munkaidőt előre egyeztetnie a munkavállalóval. Mivel a mértékváltozásról határozat nem készül, a jogosultnak érdemes a folyósított összeget ellenőriznie, és eltérés esetén az egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró hatósághoz fordulnia.

Munka a CSED mellett: határozat nélkül változik az ellátás összege

Július 1-jétől a gyermek három hónapos kora után munka mellett is járhat a csecsemőgondozási díj. Egy július 17-én hatályba lépett kormányrendelet a hozzá kapcsolódó ügyintézés is egyszerűsítette.

A CSED Extra program lényege, hogy az édesanya a szülést követő 90 nap elteltével úgy vállalhat munkát, hogy nem kell lemondania a csecsemőgondozási díjról. A díj ilyenkor csökkentett összegben, a naptári napi alap 70 százalékában jár, legfeljebb a gyermek 168 napos koráig. Aki viszont az első 90 napon belül dolgozik, annak a díj nem jár.

A 199/2025. (VII. 16.) Korm. rendelet szerint a munkavégzés miatti összegváltozásról a hatóság nem hoz külön határozatot, hanem a csökkentett ellátást folyósítja. Ez kevesebb papírmunkát és gyorsabb ügyintézészt jelent mind a családoknak, mind a hatóságnak, hiszen a munkába állást követően nem kell külön döntésre várni.

A visszatérést tervező anyáknak érdemes a munkáltatóval időben egyeztetni a kezdés napját, hogy az biztosan a 90. nap utánra essen, és figyelemmel kísérni a folyósított összeget. A munkáltatók így korábban számíthatnak tapasztalt munkatársaik visszatérésére, akár részmunkaidőben is.

Szűkült a kötelező munkaköri alkalmassági vizsgálatok köre: módosult a 33/1998. NM rendelet

2025. július 1.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter a munkaköri alkalmassági vizsgálatokhoz 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 9. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. június 27-én lépett hatályba. Az 1–7. § a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletet (R.), a 8. § a rendvédelmi szervek munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szolgáltatására vonatkozó 70/2011. (XII. 30.) BM rendeletet módosítja. A 10. § szerint a rendelet a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző 89/391/EGK tanácsi irányelvnek való megfelelést szolgálja.

A szabályozás lényege

A legfontosabb változás az R. 2. § (1) bekezdés a) pontja szerinti hatály szűkítése. Korábban a szabályok minden, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató munkáltatóra kiterjedtek. Az új szöveg szerint az előzetes, időszakos és záró vizsgálat azt a munkáltatót terheli, amely az Mvt. 49. § (1a) bekezdése alapján kiadott jogszabályban meghatározott esetekben, illetve az Mvt. 88. § (3) bekezdés d) és e) pontja alapján kiadott miniszteri rendeletben meghatározott expozíció alá tartozó munkakörben foglalkoztat [aa) alpont], vagy amely más munkakörben úgy döntött, hogy az alkalmasságról orvosi vizsgálat alapján kell dönteni [ab) alpont]. A soron kívüli vizsgálat [2. § (1) bek. b) pont] továbbra is minden szervezett munkavégzésre kiterjed. A 6. § (1) bekezdése szerint időszakos vizsgálaton már csak az ac) alpont szerinti munkavállalók vesznek részt; kikerült a karkedvezményre jogosító munkakör külön éves vizsgálata és a 7. § (1) bekezdés g) pontja szerinti soron kívüli vizsgálat. Az új 4. § (1) bekezdés e) pontja előzetes vizsgálatot ír elő, ha a kötelezettség a foglalkoztatás megkezdése után keletkezik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás elsősorban az alacsony kockázatú, például irodai munkakörökben foglalkoztatókat érinti: náluk jogszabályi előírás vagy saját döntés hiányában az előzetes és időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálat nem kötelező, ami foglalkozás-egészségügyi költséget és munkaidő-kiesést takaríthat meg. Az expozícióval járó munkakörökben a kötelezettség megmarad, az éjszakai munkát végzők orvosi vizsgálatát pedig az Mvt. 49. § (3) bekezdése változatlanul előírja. A munkavállalók számára a soron kívüli vizsgálat, például a 7. § (1) bekezdés d) pontja szerinti 30 napos keresőképtelenséget követően, továbbra is biztosított.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a kockázatértékelés alapján érdemes felülvizsgálniuk, mely munkakörök tartoznak jogszabályi előírás alá, és dönteniük kell arról, kérnek-e más munkakörökben is orvosi vizsgálatot. A rendelet hatálya alá tartozó munkáltatónak a 15. § (1) bekezdése szerint írásban kell meghatároznia a vizsgálatok rendjét, irányát és gyakoriságát, ehhez pedig a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött szerződést is igazítani kell. A munkavállaló az Mvt. 60. § (1) bekezdés f) pontja alapján köteles az előírt vizsgálaton részt venni; az első fokú véleménnyel egyet nem értő fél az R. 12. § (1) bekezdése szerint a kézhezvételtől számított 15 napon belül kérheti a másodfokú elbírálást.

Nem minden munkakörben kötelező többé az üzemorvosi alkalmassági vizsgálat

Június 27-étől csak a jogszabályban meghatározott, kockázatos munkakörökben, illetve akkor kötelező a munkaköri alkalmassági vizsgálat, ha azt a munkáltató maga elrendeli. A soron kívüli vizsgálat mindenhol megmaradt.

A 20/2025. (VI. 26.) BM rendelet módosította a munkaköri alkalmassági vizsgálatok alapszabályait. Korábban minden munkáltatónak minden új belépőt előzetes vizsgálatra kellett küldenie. Mostantól ez azokat terheli, ahol a munkakör jogszabály szerint vizsgálatköteles vagy egészségkárosító expozícióval jár, illetve ahol a munkáltató úgy dönt, hogy az alkalmasságot orvosnak kell megítélnie.

Az irodai és más alacsony kockázatú munkahelyeken így megtakarítható a vizsgálatok költsége és a velük járó munkaidő-kiesés, ha a munkáltató nem dönt másként. Az éjszakai munkát végzők vizsgálata továbbra is kötelező, soron kívüli vizsgálatra pedig például hosszabb betegség vagy munkabaleset után minden munkahelyen sor kerülhet.

A cégeknek érdemes áttekinteniük kockázatértékelésüket, az írásos vizsgálati rendet és az üzemorvosi szerződést. A dolgozók kötelesek részt venni az előírt vizsgálaton. Ha nem értenek egyet az orvosi véleménnyel, annak kézhezvételétől számított 15 napon belül másodfokú vizsgálatot kérhetnek.

Harmadfokú hőségriasztás: védőital, pihenőidő és a munkáltatók munkavédelmi kötelezettségei

2025. július 24.

Jogforrás és hatály

Az országos tisztifőorvos a HungaroMet előrejelzése alapján a korábban elrendelt másodfokú hőségriasztást 2025. július 24-én 0 órától harmadfokúra emelte, és 2025. július 26-án 24 óráig meghosszabbította; a Nemzeti Népegészségügyi és Gyógyszerészeti Központ és az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság július 23-i közös közleménye szerint a riasztás az ország egész területére vonatkozik. A munkáltatók hőséggel összefüggő kötelezettségeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.), a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet (Mr.) 7. §-a, az építési munkahelyeken pedig a 4/2002. (II. 20.) SZCSM–EüM együttes rendelet 3. számú melléklete határozza meg.

A szabályozás lényege

Az Mr. 7. § (1) bekezdése szerint a munkaterületet befogadó helyiség hőmérsékletének a munkavégzés teljes időtartama alatt megfelelőnek kell lennie, figyelemmel a munka jellegére és a munkavállalók fizikai megterhelésére. A (8a) bekezdés szerint a munkahely melegnek minősül, ha a munkahelyi klíma a 24 °C (K) EH értéket meghaladja, vagy szabadtéri munkahelyen a napi középhőmérséklet legalább egy napig meghaladja a 25 °C-ot, és az országos tisztifőorvos a hőség miatt figyelmeztetést vagy hőségriasztást adott ki. A (8) bekezdés alapján a klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzésére munkaszervezési intézkedéseket kell tenni, és meleg munkahelyen a munkaidő részeként óránként legalább 5, legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni. A (10) bekezdés szerint igény szerint, de legalább félóránként védőitalt kell biztosítani, főszabályként 14–16 °C-os ivóvizet; azonos hőmérsékletű, alkoholmentes ízesített ital is adható, ha cukortartalma legfeljebb 4 súlyszázalék, vagy mesterséges édesítőszerrel ízesített. A (12) bekezdés szerint legalább a létszámnak megfelelő, egyéni használatú ivópoharat kell adni, a védőitalt a közegészségügyi követelmények betartásával kell készíteni és tárolni. A (7) bekezdés alapján a munkavállalót nem érheti nagyfokú hősugárzás. Az építési munkahelyekre a 4/2002. együttes rendelet 3. melléklet I. 7.2–7.3. pontja azonos szabályt tartalmaz.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden szervezett munkavégzésre kiterjednek, a legnagyobb terhet azonban a szabadtéri munkát végeztető ágazatok, így az építőipar, a mezőgazdaság, a szállítás és a logisztika viselik. A közbeiktatott pihenőidő a munkaidő része, ami kieső munkaidőt és átmeneti teljesítménycsökkenést jelent, a védőital és a poharak beszerzése jellemzően csekély költség. Az Mvt. 82. § (1) bekezdése szerint a munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmaz azzal a munkáltatóval szemben, amely a követelmények teljesítését elmulasztja, és ezzel a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti.

Teendők és határidők

A harmadfokú riasztás 2025. július 24. és 26. között az ország egész területén fennáll, ezért a szabadtéri munkahelyek e napokon – a középhőmérsékletre vonatkozó feltétel teljesülése esetén – a (8a) bekezdés alapján melegnek minősülnek. A munkáltatóknak haladéktalanul gondoskodniuk kell a félóránkénti védőitalról, az óránkénti pihenőidőről és a munkaszervezési intézkedésekről, például a nehéz fizikai munka hűvösebb napszakokra helyezéséről, zárt munkahelyeken pedig a klíma ellenőrzéséről. A munkavállalók az Mvt. 60. § (1) bekezdése szerint csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban dolgozhatnak, ezért rosszullet esetén célszerű ezt haladéktalanul jelezniük a munkahelyi vezetőnek.

Hőségriasztás: félóránként védőital és óránként pihenő jár a dolgozóknak

Július 24-től 26-ig, csütörtöktől szombatig harmadfokú, vagyis a legmagasabb fokozatú hőségriasztás van érvényben az egész országban. A munkáltatóknak ilyenkor védőitalt és rendszeres pihenőt kell biztosítaniuk a meleg munkahelyeken dolgozóknak.

A munkavédelmi szabályok szerint a munkahely melegnek minősül, ha a zárt térben mért klíma meghaladja a jogszabályi határértéket, vagy szabadtéri munkánál a napi középhőmérséklet 25 °C fölött van, és az országos tisztifőorvos hőségriasztást adott ki. A mostani riasztás idején ez a kültéri munkahelyek, például az építkezések és a mezőgazdasági területek nagy részére igaz.

Meleg munkahelyen a dolgozóknak igény szerint, de legalább félóránként 14–16 fokos ivóvizet vagy alacsony cukortartalmú, alkoholmentes italt kell adni, óránként pedig 5–10 perc pihenőt kell beiktatni, amely a munkaidő része. Mindezt a 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet írja elő.

Érdemes a nehéz fizikai munkát a reggeli és esti órákra szervezni, árnyékos pihenőhelyet kialakítani, és figyelni a rosszullét jeleire. Aki szédülést, fejfájást vagy más rosszullétet tapasztal, jelezze azonnal a vezetőjének. A szabályok megsértése esetén a munkavédelmi hatóság bírságot is kiszabhat.

Kihirdették a 2025/2026. tanév szakképzési rendjét: tervezési teendők a duális képzőhelyeknek

2025. július 21.

Jogforrás és hatály

A kultúráért és innovációért felelős miniszter a 2025/2026. tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló 8/2025. (VII. 17.) KIM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 85. számában, 2025. július 17-én hirdette ki. A rendelet a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkt.) 34. § (2) bekezdésén és 123. § (3) bekezdés a) pontján alapul. A rendelet 1. §-a szerint a szakképző intézményben a 2025/2026. tanévben szervezett szakképzés időbeli ütemezésének rendjére kell alkalmazni. A 7. § értelmében 2025. szeptember 1-jén lép hatályba, a 8. § szerint pedig 2026. augusztus 31-én hatályát veszti.

A szabályozás lényege

A 2. § (1) bekezdése szerint a tanítási év első tanítási napja 2025. szeptember 1. (hétfő), utolsó tanítási napja 2026. június 15. (hétfő), az utolsó évfolyamon 2026. április 30. (csütörtök); a tanítási napok száma a (2) bekezdés szerint 179. A 3. § alapján az első félév 2026. január 23-ig tart, a félévi értesítőt január 30-ig kell közölni. A 4. § négy tanítás nélküli munkanapot enged. Az 5. § szerint az őszi szünet előtti utolsó tanítási nap 2025. október 22., a szünet utáni első tanítási nap november 3.; a téli szünet előtt 2025. december 19., utána 2026. január 5.; a tavaszi szünet előtt 2026. április 1., utána április 13. A 6. § szerint a szakmai vizsgaidőszak első napja az október–novemberi időszakban 2025. október 6., a február–márciusiban 2026. február 2., a május–júniusiban 2026. május 4. A szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (Szkr.) 262. § (1) bekezdése szerint szakmai vizsgát e három időszakban lehet tartani.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet közvetlenül a szakképző intézményeket köti, a tanév ütemezése azonban a szakképzési munkaszerződéssel tanulókat foglalkoztató duális képzőhelyek munkaszervezését is meghatározza. Az Szkt. 84. § (2) bekezdése szerint a duális képzőhely a heti pihenőnapokon, a munkaszüneti napokon, valamint az őszi, a téli és a tavaszi szünet alatt a tanulót szakirányú oktatásra csak a rendeltetése folytán e napon is működő szakirányú oktatási helyen veheti igénybe. A 84. § (5) bekezdése alapján a tanulót évente 45, a képzésben részt vevő személyt 30 munkanap szabadság illeti meg, a 78. § (1)–(2) bekezdése pedig napi legfeljebb nyolc, fiatal munkavállaló esetén hét óra szakirányú oktatást enged, 6 és 22 óra között.

Teendők és határidők

A duális képzőhelyeknek a 2025/2026. tanév beosztását, a tanulók szabadságolási tervét és a gyakorlati oktatók munkarendjét a rendeletben rögzített szünetekhez és vizsgaidőszakokhoz kell igazítaniuk, figyelemmel arra, hogy az utolsó évfolyamon a tanítás 2026. április 30-án véget ér. Az Szkr. 263. § (2) bekezdés c) pontja szerint az október–novemberi szakmai vizsgára a jelentkezési lapot a vizsgaidőszak éve augusztusának utolsó munkanapjáig, 2025-ben augusztus 29-ig kell benyújtani; a február–márciusi vizsgaidőszakra a megelőző év december 1., a május–júniusra a vizsgaidőszak évének február 15. napja a határidő. A felnőttképzésben tanuló munkavállalóknak is e határidőkkel kell számolniuk.

Megjelent a szakképzési tanév rendje: szeptember 1-jén indul a tanítás

Kihirdették a 2025/2026. tanév szakképzési rendjét. A tanítás szeptember 1-jén kezdődik és 179 napig tart, a duális képzőhelyeknek pedig a szünetekhez és vizsgaidőszakokhoz kell igazítaniuk a tanulók beosztását.

A 8/2025. (VII. 17.) KIM rendelet szerint az utolsó tanítási nap 2026. június 15., a végzős évfolyamokon április 30. Az őszi szünet október 23-tól november 2-ig, a téli december 20-tól január 4-ig, a tavaszi április 2-től 12-ig tart, az első félév január 23-án zárul.

A szakmai vizsgaidőszakok október 6-án, február 2-án és május 4-én kezdődnek. Az őszi vizsgákra augusztus 29-ig lehet jelentkezni, ami a munka mellett, felnőttképzésben tanulókat is érinti, ezért a jelentkezést nem érdemes az utolsó napokra hagyni.

A szakképzési munkaszerződéssel tanulót foglalkoztató cégek a szünetekben a diákokat csak akkor vehetik igénybe, ha az oktatás helye rendeltetése folytán ilyenkor is működik. A tanulót évente 45 munkanap szabadság illeti meg, ezért érdemes a szabadságot, a gyakorlati beosztást és a gyakorlati oktatók munkarendjét már a nyáron megtervezni, a végzősök április végi tanítási zárására is figyelemmel.

Egységes mikrotanúsítvány a szakképzésben: kötelező tartalom és kiállítási határidő

2025. július 28.

Jogforrás és hatály

A Kormány a felnőttképzést, a szakképzést, az innovációt és a felsőoktatást érintő kormányrendeletek módosításáról szóló 225/2025. (VII. 24.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 87. számában, 2025. július 24-én hirdette ki. A rendelet hét kormányrendeletet módosít, köztük a felnőttképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 11/2020. (II. 7.) Korm. rendeletet és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendeletet (Szkr.). A 32. § (1) bekezdése szerint főszabályként a kihirdetését követő napon, 2025. július 25-én lépett hatályba; egyes rendelkezései a kihirdetést követő 30. napon, illetve 2025. szeptember 1-jén, szeptember 2-án és 2026. január 1-jén lépnek hatályba.

A szabályozás lényege

A preambulum szerint a rendelet célja a szakképzésben kiállított mikrotanúsítványok egységes tartalmának, kiadási szabályainak és feltételeinek meghatározása, valamint a szakmajegyzék bővítése a Nemzeti Adó- és Vámhivatal középfokú végzettséget igénylő munkaköreinek betöltése, illetve az állat-egészségügyi és élelmiszer-biztonsági ellenőrzés érdekében. A módosított Szkr. 25. § (1) bekezdés 10. pontja a mikrotanúsítványt a szakképző intézmény nyomtatványai közé sorolja. A 39/B. § (1) bekezdése tíz kötelező adatot ír elő, köztük a tantárgy vagy tananyagegység és a kapcsolódó szakma megnevezését és azonosítóját, a megszerzett kompetenciákat, az óraszámot, a kezdő és végdátumot, az értékelés módját és eredményét, valamint a minőségbiztosítás típusát. A (2) bekezdés szerint a szakmai oktatásban részt vett személy a mikrotanúsítványt a szakma megszerzését igazoló oklevél vagy szakmai bizonyítvány bemutatását követően kapja meg, a kizárólag mikrotanúsítvány megszerzésére létesített felnőttképzési jogviszonyban pedig a (3) bekezdés szerint a jogviszony megszűnését és a feltételek teljesülését követő 30 napon belül. Az okiratot magyar és angol nyelven kell kiállítani [(5) bek.], jogellenes megszerzése esetén a szakképzési államigazgatási szerv visszavonja [(4) bek.], nyilvántartása a felnőttképzés adatszolgáltatási rendszerében történik [(7) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a szakképző intézményeket érinti, amelyeknek szakmai programjukat és nyomtatványrendjüket kell igazítaniuk. Az Szkr. 14. § (2) bekezdés 1. pont i) alpontja szerint a szakmai programban kell meghatározni a kizárólag mikrotanúsítványra irányuló felnőttképzési jogviszony esetén a kiadás szakmai előképzettségre vonatkozó feltételét, a 180. § (10) bekezdése szerint pedig a mikrotanúsítványhoz kapcsolódó tantárgy esetén a szükséges tanulási eredmény százalékos értékét; e tantárgy eredménye az ösztöndíj alapjául szolgáló átlagba nem számít bele. A munkavállalók rövidebb képzési egységek elvégzését is egységes, kétnyelvű okirattal igazolhatják, ami a munkáltatók számára áttekinthetőbbé teheti a jelentkezők kompetenciáit.

Teendők és határidők

A szakképző intézményeknek a kihirdetést követő naptól a 39/B. § szerinti tartalommal kell kiállítaniuk a mikrotanúsítványt, a kizárólag mikrotanúsítványra irányuló felnőttképzési jogviszonyokban pedig a 30 napos határidőt kell betartaniuk. Szakmai programjukat a 14. § (2) bekezdése és a 180. § (10) bekezdése szerinti elemekkel kell kiegészíteniük. A képzésben részt vevők a 39/B. § (6) bekezdése alapján a tanulmányi rendszerben tárolt elektronikus mikrotanúsítvány adatainak kijavítását, elvesztése vagy sérülése esetén pótlását a kiállító intézménytől vagy jogutódjától kérhetik. A munkáltatóknak érdemes belső képzési és kiválasztási gyakorlatukban számolniuk az új okirattal.

Szakképző iskolák is adnak mikrotanúsítványt: egységes tartalom, kétnyelvű okirat

Egy július 24-én kihirdetett és másnap hatályba lépett kormányrendelet egységes szabályokat vezetett be a szakképző intézmények által kiállított mikrotanúsítványokra. A kétnyelvű okirat a rövidebb képzési egységek elvégzését igazolja.

A mikrotanúsítvány egy-egy tantárgy vagy tananyagegység elvégzését és az ott megszerzett kompetenciákat igazolja. A 225/2025. (VII. 24.) Korm. rendelet nyomán a szakképző intézmények által kiállított dokumentumnak tíz kötelező adatot kell tartalmaznia, többek között az óraszámot, a képzés időtartamát, az értékelés eredményét és a kapcsolódó szakmát.

Aki kifejezetten mikrotanúsítvány megszerzésére jelentkezett felnőttképzésbe, annak a képzés végét és a feltételek teljesülését követő 30 napon belül meg kell kapnia az okiratot, magyar és angol nyelven. Hibás adat vagy elveszett dokumentum esetén a kiállító iskola vagy annak jogutódja javítja, illetve pótolja, jogellenesen szerzett okirat esetén pedig a hatóság visszavonja.

A munkavállalók így munka mellett, rövidebb, akár egyetlen tantárgyat felölelő kurzusokkal is hivatalosan dokumentálhatják új ismereteiket, a munkáltatók pedig pontosabb képet kaphatnak a jelentkezők tudásáról, és belső képzéseik tervezésekor is támaszkodhatnak az egységes tartalmú igazolásokra.

Kötelező kiberbiztonsági képzés a szervezetek vezetőinek és információbiztonsági felelőseinek

2025. július 29.

Jogforrás és hatály

Az energiaügyi miniszter a Magyarország kiberbiztonságáról szóló törvény szerinti végzettségekre, szakképzettségekre, valamint képzésekre és továbbképzésekre vonatkozó követelményekről szóló 17/2025. (VII. 24.) EM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 87. számában, 2025. július 24-én hirdette ki. A rendelet a Magyarország kiberbiztonságáról szóló 2024. évi LXIX. törvény (Kiberbiztonsági tv.) 81. § (3) bekezdés b) és c) pontján alapul, a 8. § szerint a kihirdetését követő napon, 2025. július 25-én lépett hatályba, és a 10. § szerint az (EU) 2022/2555 irányelvnek (NIS 2 irányelv) való megfelelést szolgálja. Az Indokolások Tárában közzétett végső előterjesztői indokolás szerint a rendelet hatályon kívül helyezi a 26/2013. (X. 21.) KIM rendeletet.

A szabályozás lényege

A 2. § szerint az elektronikus információs rendszer biztonságáért felelős személy (IBF) felsőfokú végzettséggel rendelkező személy lehet; az elfogadható szakképzettségek listáját a nemzeti koordinációs központ teszi közzé. A 3. § alapján az IBF évente legalább 20 órás továbbképzésen köteles részt venni, hét meghatározott tárgykör közül legalább háromban. A 4. § szerint a szervezet vezetője a vezetővé válását követő egy éven belül legalább 8 órás képzésen, ezt követően évente legalább 4 órás továbbképzésen köteles részt venni. Az 5. § szerint a képzés a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény (Fktv.) szerinti képzési formában, olyan bejelentett felnőttképzőnél valósul meg, amely legalább hároméves kiberbiztonsági oktatási tapasztalattal rendelkező oktatót biztosít; a tananyagnak frissnek kell lennie, a tanúsítványt az Fktv. 13/B. §-a szerint kell kiállítani, kontaktórás képzésben pedig 10%-ot meghaladó hiányzás esetén az nem adható ki. A 6. § mentesülést biztosít annak, aki az előírt tárgyköröket magában foglaló képzést meghatározott időn belül már teljesítette.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet 3–5. alcíme a Kiberbiztonsági tv. 1. § (1) és (2a) bekezdése szerinti szervezetekre és vezetőikre, 2. alcíme a törvény 1. § (1) bekezdés a)–c) és f) pontja szerinti, valamint a kritikus és a honvédelmi szempontból jelentős szervezatként kijelölt szervezetek IBF-jeire vonatkozik. Az érintett munkáltatóknak a vezetők és az IBF-ek képzési idejével és díjával kell számolniuk, a munkavállalók számára pedig az IBF-munkakör felsőfokú végzettséghez és rendszeres továbbképzéshez kötött. A felnőttképzők számára szabályozott képzési piac nyílik; a képzési programot előzetes minősítés nélkül fel kell tölteni a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerbe.

Teendők és határidők

A 9. § (3) bekezdése szerint a 2025. december 31-ét megelőzően kinevezett vagy megbízott IBF a 3. § szerinti továbbképzést első alkalommal 2026. december 31-ig, a (4) bekezdés szerint az ugyanezen időpont előtt kinevezett vezető a 4. § (1) bekezdés a) pontja szerinti képzést szintén 2026. december 31-ig köteles elvégezni. A 9. § (2) bekezdése alapján, ha az IBF nem rendelkezik a 2. § szerinti szakképzettséggel, 2027. december 31-ig a meghatározott szakterületeken szerzett legalább ötéves szakmai tapasztalat is elfogadható. A munkáltatóknak célszerű beütemezniük a képzéseket; a résztvevőknek a tanúsítványt meg kell őrizniük, mert a 6. § (6) bekezdése szerint hatósági vizsgálat során azzal igazolják a teljesítést.

Kiberbiztonsági képzés kötelező a vezetőknek és az információbiztonsági felelősöknek

Július 25-től rendelet írja elő a kiberbiztonsági törvény hatálya alá tartozó szervezetek vezetőinek és informatikai biztonsági felelőseinek rendszeres képzését. Az idén kinevezettek első teljesítési határideje 2026. december 31.

A 17/2025. (VII. 24.) EM rendelet szerint a szervezet vezetőjének a kinevezésétől számított egy éven belül legalább nyolcórás kiberbiztonsági képzést, utána évente négyórás továbbképzést kell elvégeznie. Az elektronikus információs rendszer biztonságáért felelős személynek felsőfokú végzettség kell, és évente legalább 20 órás továbbképzés legalább három témakörben.

A képzéseket bejelentett felnőttképzők tarthatják, legalább hároméves kiberbiztonsági oktatási tapasztalattal rendelkező oktatóval és egy éven belül frissített tananyaggal; a teljesítésről tanúsítvány szól, amelyet a kiberbiztonsági hatóság ellenőrizhet. Aki a kontaktórák több mint tíz százalékáról hiányzik, annak a felnőttképző nem állíthat ki tanúsítványt.

Az idén december 31-ig kinevezett vezetőknek és felelősöknek 2026 végéig kell teljesíteniük az első képzést. A cégeknek érdemes most felmérniük, kiket érint a kötelezettség, rendelkeznek-e a felelősök a szükséges végzettséggel, és időben beütemezniük a képzéseket. Szakképzettség hiányában 2027 végéig legalább ötéves szakmai tapasztalat is elfogadható.

Ítéletábra: aki elutasítja az átszervezéskor felajánlott munkakört, utóbb nem hivatkozhat a formális ajánlat hiányára

2025. július 3.

Jogforrás és hatály

A Győri Ítéletábra Mf.V.30.018/2025/6. számú, 2025. július 1-jén kelt jogerős ítéletével a per főtárgya tekintetében helybenhagyta a Székesfehérvári Törvényszék 72.M.70.124/2023/33. számú ítéletét, amely elutasította a munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt előterjesztett keresetét; a munkáltató javára megállapított elsőfokú ügyvédi munkadíjat ugyanakkor 3 054 009 forintra mérsékelte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott anyagi jogi rendelkezések a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 64. § (2) bekezdése, valamint 65. § (1) és 66. § (2) bekezdése. A döntés egyedi ügyben született, más bíróságokat nem köt, de az átszervezésen alapuló felmondások megítélésében iránymutató.

A szabályozás lényege

A felperes folyamatmérnökként, havi bruttó 2 100 000 forintért dolgozott. A munkáltató 2023 nyarán úgy döntött, hogy a folyamatmérnöki munkakört megszünteti, és helyette nagyobb, számonkérhető felelősséggel járó line manager munkaköröket hoz létre. A 2023. augusztus 15-i megbeszélésen a munkavállalónak bemutatták az új szervezetet és felajánlották az egyik új munkakört, ő azonban ezt elutasította és távozott. A munkáltató belső pályázatot írt ki, erről őt e-mailben is tájékoztatta, de nem pályázott; 2023. október 24-én felmondást kapott. Az ítéletábra szerint átszervezés miatti munkakör-megszüntetésnél más munkakör felajánlására a munkáltató nem volt köteles, az együttműködési kötelezettség alapján viszont a munkavállalónak kellett volna jeleznie, ha a munkaviszonyt fenn kívánja tartani. A jóhiszeműség elvével nem fér össze, hogy utóbb a formális ajánlat hiányára hivatkozik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely szervezeti átalakítás keretében munkaköröket szüntet meg és újakat hoz létre. Megerősíti, hogy az átszervezés valós és okszerű felmondási ok, ha a folyamat dokumentált: szervezeti terv, prezentáció, munkaköri leírás, pályázati felhívás és értesítés. Az ítéletábra azt sem tartotta okszerűtlennek, hogy a döntés és a felmondás között hetek teltek el, mert a munkáltató addig az új munkakör betöltésén dolgozott. A perköltség körében kimondta, hogy ha az ügyvédi iroda ugyanazt a tevékenységet két személlyel végezteti, a kétszeresen felszámított díj nem szükségképpen felmerült költség, így a pervesztes munkavállalóra nem hárítható át.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ajánlott az átszervezési döntést, az új munkakörök tartalmát és a munkavállalónak tett ajánlatot írásban rögzíteni, a belső pályázatról az érintetteket igazolható módon értesíteni, a felmondásban pedig az átszervezést és annak a munkakörre gyakorolt hatását világosan megjelölni, mert az indok valóságát és okszerűségét nekik kell bizonyítaniuk. A munkavállalóknak célszerű az ajánlatra érdemben, írásban reagálni, és ha a munkaviszony fenntartása a céljuk, ezt kifejezetten jelezni. A felmondással szembeni kereset az Mt. 287. § (1) bekezdése szerint a közléstől számított harminc napon belül nyújtható be; a fellebbezésben új kifogásra a Pp. 373. § (2) bekezdése miatt már nem lehet sikerrel hivatkozni.

Aki elutasítja az új munkakört, utóbb nehezen támadhatja a felmondást

A Győri Ítéltábla július 1-jei ítélete szerint jogszerű az átszervezés miatti felmondás, ha a munkavállaló a neki felajánlott új munkakört elutasította, és a kiírt belső pályázatra sem jelentkezett.

Egy papíripari vállalkozás megszüntette a folyamatmérnöki munkakört, helyette nagyobb felelősséggel járó vezetői munkaköröket hozott létre. Az egyiket a munkavállalónak ajánlotta fel, aki ezt egy megbeszélésen visszautasította, majd a meghirdetett belső pályázatra sem jelentkezett. A munkáltató a pályázat lezárulta és az új vezető kiválasztása után, átszervezésre hivatkozva felmondott neki, ő pedig bírósághoz fordult.

A bíróságok elutasították a munkavállaló keresetét. Az ítéltábla szerint átszervezésnél a munkáltató nem köteles más munkakört felajánlani; ha mégis megteszi, és a munkavállaló elzárkózik, utóbb nem hivatkozhat arra, hogy az ajánlat nem volt elég formális. Aki meg akarja tartani az állását, annak ezt jeleznie kell. A bíróság a munkáltatónak járó ügyvédi díjat ugyanakkor mérsékelte, mert a párhuzamosan dolgozó ügyvédek díja nem hárítható át.

A munkáltatóknak érdemes az átszervezés lépéseit és az ajánlatot írásban dokumentálniuk. A munkavállalóknak pedig ajánlott az ajánlatokra írásban válaszolniuk, a felmondás elleni keresetet ugyanis a közléstől számított harminc napon belül kell benyújtaniuk.

Munkabaleset: a kezelési utasítással ellentétes munkáltatói gyakorlat kizárja a felelősség alóli mentesülést

2025. július 3.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.059/2025/7. számú, 2025. július 1-jén kelt jogerős ítéletével helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.213/2023/73. számú ítéletét, amely a munkáltatót munkabaleset miatt 2 500 000 forint sérelemdíj és annak 2020. október 14-től járó késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott rendelkezések: az Mt. 9. § (1) bekezdése, 166. § (1) és (2) bekezdése, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:43. § a) pontja és 2:52. §-a, továbbá a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) oktatásra vonatkozó 54–55. §-a.

A szabályozás lényege

A munkavállaló 2020 februárjában került mechanikai megmunkáló munkakörbe. A gép kezelési utasítása szerint a lábpedállal vezérelt szorításnál a munkadarabot segédeszközzel kell fogni, a pofák közé kézzel benyúlni tilos; a munkáltató ezzel szemben azt oktatta, hogy a munkadarabot kézzel kell behelyezni. 2020. október 14-én a munkavállaló bal hüvelykujja beszorult, maradandó, 4 százalékos össz-szervezeti egészségkárosodást szenvedett, és gépkezelő munkakörre alkalmatlanná vált. A baleseti jegyzőkönyv a munkavállalót hibáztatta, a bíróságok azonban szakértő alapján megállapították, hogy a balesetet a munkáltató szabályellenes oktatása és gyakorlata okozta, ezért az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerinti mentesülés kizárt, a munkáltató teljes mértékben felel. A sérelemdíj összegét a Ptk. 2:52. § (3) bekezdése szerinti szempontok, az életkor és a megmaradt munkaképesség alapján határozták meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban a gépeket üzemeltető termelő vállalkozásokat érinti. Az elsőfokú bíróság a szakértő alapján további hiányosságokat is rögzített: a munkakör-változáskor a munkavédelmi oktatás csak több mint egy hónappal később történt meg, a kockázatértékelés nem tartalmazta a monoton munka kockázatát, a baleset kivizsgálását pedig nem dokumentálták kellő részletességgel. A baleseti jegyzőkönyv megállapításai tehát nem kötik a bíróságot, ha a szakértői bizonyítás mást igazol. A gazdasági hatás nem merül ki a sérelemdíjban: a kamat a baleset napjától fut, és a munkavédelmi mulasztások a felelősség alóli kimentést is lehetetlenné teszik. Az ítéltábla rámutatott, hogy más ügyekben megítélt összegek csak összehasonlítási alapot adnak, automatikusan nem alkalmazhatók.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ajánlott a belső munkautasításokat és oktatási anyagokat a gyártói kezelési utasításokhoz igazítani, a szükséges segédeszközöket biztosítani, és a munkavédelmi oktatást munkakör-változáskor még a munkába állítás előtt megtartani és dokumentálni. Célszerű a kockázatértékelést felülvizsgálni, a baleseteket pedig fényképpel, a sérült meghallgatásával és részletes jegyzőkönyvvel kivizsgálni, mert ennek hiánya a perben a munkáltató terhére esik. A munkavállalóknak érdemes a kapott utasításokat és oktatásokat megőrizni, a baleseti jegyzőkönyvben foglaltakkal kapcsolatos észrevételeiket pedig írásban megtenni. A munkaviszonyból származó igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint főszabályként három év alatt évül el.

Ha a munkáltató rossz módszert tanít, a balesetért is felel

A Fővárosi Ítéltábla július 1-jei ítélete szerint nem mentesülhet a munkáltató, ha a balesetet a gép kezelési utasításával ellentétes, általa oktatott munkamódszer okozta, még ha a jegyzőkönyv a dolgozót hibáztatja is.

Egy gépkezelő hüvelykujja beszorult a megmunkáló gép befogó pofái közé. A gép kezelési utasítása tiltotta a kézzel történő behelyezést, a munkáltató viszont éppen ezt a módszert oktatta. A sérülés maradandó lett, a munkavállaló gépkezelő munkakörre alkalmatlanná vált, munkaviszonyát később meg is szüntették. A baleseti jegyzőkönyv szerint ő maga működtette szabálytalanul a gépet.

A bíróságok szakértő alapján megállapították, hogy a baleset a munkáltató gyakorlatára vezethető vissza, ezért teljes mértékben felel, és 2,5 millió forint sérelemdíjat, valamint kamatot kell fizetnie. Az összeg meghatározásánál a bíróság a jogsértés súlyát, a felróhatóságot, a sérült életkorát és megmaradt munkaképességét vette figyelembe.

A munkáltatóknak érdemes belső utasításaikat a gyártói előírásokhoz igazítaniuk, munkakör-változáskor azonnal munkavédelmi oktatást tartaniuk, a baleseteket pedig gondosan dokumentálniuk. A munkavállalóknak ajánlott megőrizni a kapott oktatási anyagokat és utasításokat, mert egy későbbi perben ezek döntő bizonyítékok lehetnek.

Kúria: a felhívás ellenére határidőre el nem végzett munkaköri feladat jogszerű felmondási ok lehet

2025. július 10.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.II.10.030/2025/7. számú, 2025. július 8-án kelt végzése elvi tartalommal rendelkező határozat. A Kúria a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.029/2024/4. számú jogerős ítéletét – a joggal való visszaélés vizsgálatának hiányossága miatt – hatályon kívül helyezte, és a másodfokú bíróságot új eljárásra utasította; az elsőfokú határozat a Szegedi Törvényszék 4.M.70.167/2022/43. számú ítélete. A végzés ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. Az elvi tartalom I. pontja szerint a munkakörbe sorolható feladatok határidőben történő ellátásának – felhívás ellenére való – elmaradása a munkáltatói felmondás jogszerű indokát képezheti. Alkalmazott rendelkezések: Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja, 64. § (2) bekezdése, 66. § (2) bekezdése.

A szabályozás lényege

A felperes egyetemi adjunktus volt, jogviszonya a fenntartóváltás miatt 2021. augusztus 1-jétől munkaviszonnyá alakult. A munkáltató 2022 márciusában írásbeli feladatlistát adott ki publikációs és oktatási anyag készítésére, legkésőbb 2022. május 30-i határidővel. A munkavállaló a feladatokat nem teljesítette, határidő-módosítást nem kért, és a 2022. szeptember 13-i felmondásig sem pótolta a mulasztást. A Kúria szerint ezzel megszegte az utasítás teljesítésére vonatkozó kötelezettségét, ami a munkához való hozzáállását és együttműködési szándéka hiányát mutatva – képességeinek minősítése nélkül is – bizalomvesztést jogszerűen megalapozhatott. A felmondás indokolásának világosságát a címzett tudattartama szerint kell megítélni. Az időszerűség az okszerűség része: mivel a mulasztás a felmondásig folyamatosan fennállt, a néhány hónapos késedelem nem tette okszerűtlenné az indokot.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A határozat minden munkáltatót érint, amely teljesítményproblémák miatt kíván munkaviszonyt megszüntetni. Megerősíti, hogy a képességek minősítése nélkül, kizárólag a konkrét, határidős utasítás nem teljesítésére is alapítható felmondás, ha a munkáltató az utasítást és a határidőt igazolhatóan közölte. A Kúria azt is kimondta, hogy a felmondás előtti meghallgatást az Mt. nem írja elő, és az ILO 158. számú egyezményét Magyarország nem ratifikálta, így ennek hiánya önmagában nem teszi jogellenessé az intézkedést. A munkavállalók szempontjából a döntés arra figyelmeztet, hogy a nem teljesíthetőnek tartott határidő esetén időben módosítást kell kérni, mert a hallgatás a mulasztás folyamatos fennállásaként értékelhető. A döntés a felsőoktatásban és a kutatóintézetekben különösen jelentős.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ajánlott a munkaköri feladatokra vonatkozó utasítást írásban, konkrét tartalommal és határidővel kiadni, a teljesítést nyomon követni, és a mulasztást a felmondásra jogosult vezetőnek dokumentáltan jelezni. A felmondásban célszerű az utasítást, a határidőt és a mulasztást pontosan megjelölni, mert az indok valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A munkavállalóknak érdemes a teljesítés akadályát és a határidő-módosítási kérelmet írásban jelezni. A felmondással szembeni kereset az Mt. 287. § (1) bekezdése szerint a közléstől számított harminc napon belül nyújtható be. Az ügyben a megismételt másodfokú eljárás még folyamatban van, a felmondás jogszerűségéről végleges döntés nem született.

Kúria: a határidőre el nem végzett feladat is felmondási ok lehet

A Kúria július 8-i elvi döntése szerint jogszerű felmondási indok lehet, ha a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatot a munkáltató kifejezett felhívása ellenére sem végzi el határidőre.

Egy egyetemi oktató írásbeli feladatlistát kapott publikációk és oktatási anyagok elkészítésére, május végi határidővel. A feladatokat nem teljesítette, határidő-módosítást nem kért, és a szeptemberi felmondásig sem pótolta a mulasztást.

A Kúria szerint a munkáltatói utasítás nem teljesítése a munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése, amely a munkáltató bizalmát jogszerűen megrendítheti, a munkavállaló képességeinek külön minősítése nélkül is. Mivel a mulasztás folyamatosan fennállt, a felmondás néhány hónapos késése sem tette azt okszerűtlenné. A felmondás előtti meghallgatást a törvény nem írja elő, és a felmondás indokainak érthetőségét a címzett ismeretei alapján kell megítélni.

A munkáltatóknak érdemes a feladatokat írásban, konkrét határidővel kiadniuk és a teljesítést dokumentálniuk. A munkavállalóknak ajánlott, hogy ha egy határidőt nem tudnak tartani, időben, írásban kérjenek módosítást. Az ügyben a Kúria más okból új eljárást rendelt el, így a felmondás sorsa még nem dőlt el.

Kúria: a látszólag jogszerű felmondás is jogellenes lehet, ha a munkáltató joggal visszaélt

2025. július 11.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.II.10.030/2025/7. számú, 2025. július 8-án kelt végzésében a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.029/2024/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezte, és a másodfokú bíróságot új eljárásra utasította. Az elvi tartalom II. pontja szerint a látszólag jogszerű munkáltatói felmondás esetén is megállapítható annak jogellenessége, ha a munkáltató intézkedését nem a rendeltetésének megfelelően gyakorolta, jogával visszaélt; az e körben előterjesztett bizonyítási indítvány indokolás nélküli figyelmen kívül hagyása az ítélet hatályon kívül helyezését vonja maga után. Alkalmazott rendelkezések: Mt. 7. §, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346. § (5) bekezdése.

A szabályozás lényege

A Kúria az Mt. 7. §-ának a perbeli időben hatályos szövegéből indult ki, amely szerint joggal való visszaélés különösen, ha a joggyakorlás mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására vagy véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Ilyenkor a magatartás formálisan nem sért konkrét szabályt, a joggyakorlás mégsem jogszerű; a visszaélést a munkavállalónak kell bizonyítania. A felperes hangfelvételekkel kívánta igazolni, hogy azért mondtak fel neki, mert a közös megegyezést elutasította, illetve hogy a munkáltató megvárta, amíg a közalkalmazotti szabályok szerinti felmentési védelme megszűnik. Az ítéltábla a hangfelvételeket nem értékelte, ami a Kúria szerint indokolási kötelezettségszegés. Önmagában a közös megegyezés kezdeményezése, majd valós és okszerű felmondás nem visszaélés, de csak akkor, ha az Mt. 7. §-ában rögzített körülmény nem állapítható meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés valamennyi munkáltatót érinti, amely a felmondást közös megegyezésről folytatott tárgyalás után közli. A felmondás valós és okszerű indoka tehát nem zárja ki a jogellenesség megállapítását, ha a munkavállaló bizonyítja a rendeltetésellenes joggyakorlást. A joggyakorlás időzítése is vizsgálható: az ügyben a munkavállaló azt állította, hogy a munkáltató szándékosan várt addig, amíg a jogviszonyváltást követő egy év elteltével a kedvezőbb védelmi szabályok már nem vonatkoztak rá. A bíróságoknak minden ilyen tárgyú bizonyítékot érdemben értékelniük kell, ami a perek elhúzódásával és a bizonyítási költségek növekedésével járhat. A felülvizsgálati eljárás költségeinek viseléséről is a megismételt eljárásban hozott határozat dönt.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ajánlott a közös megegyezésről folytatott tárgyalásokat tárgyszerű hangnemben folytatni és írásban dokumentálni, a felmondás időzítését pedig a valós indokhoz igazítani, nem a munkavállalót megillető védelmi szabályok megszűnéséhez. Számolniuk kell azzal, hogy a megbeszélésekről készült hangfelvételt a munkavállaló bizonyítékként felhasználhatja. A munkavállalóknak célszerű a visszaélésre utaló tényeket már a perfelvétel során előadni, mert a perfelvételt lezáró végzés után új tény állítására a Pp. 214. § (3) bekezdése szerint csak szűk körben van lehetőség. A kereset a felmondás közlésétől számított harminc napon belül nyújtható be. A megismételt másodfokú eljárás jelenleg még folyamatban van.

Kúria: a jogszerűnek látszó felmondás mögött is lehet visszaélés

A Kúria július 8-i elvi döntése szerint a valós indokkal közölt felmondás is jogellenes lehet, ha a munkáltató jogával visszaélt, és a bíróság ennek bizonyítékait nem hagyhatja figyelmen kívül.

Egy egyetemi oktató azt állította, hogy azért mondtak fel neki, mert nem fogadta el a közös megegyezést, és mert a munkáltató megvárta, amíg megszűnik a korábbi közalkalmazotti szabályok szerinti felmentési védelme. Állítását a megbeszélésekről készült hangfelvételekkel kívánta bizonyítani, ezeket azonban a másodfokú bíróság nem értékelte, és erről indokolást sem adott.

A Kúria ezért új eljárást rendelt el. Rámutatott: önmagában nem visszaélés, ha a munkáltató előbb közös megegyezést ajánl, majd valós indokkal felmond, de a megbeszélések hangneme, tárgya és a felmondás időzítése a visszaélést igazolhatja. Ennek bizonyítása a munkavállalót terheli, a bíróságnak viszont minden ilyen bizonyítékot érdemben értékelnie kell.

A munkáltatóknak érdemes a tárgyalásokat korrekt hangnemben folytatniuk és dokumentálniuk. A munkavállalóknak ajánlott a visszaélésre utaló tényeket és bizonyítékokat már a per elején előadniuk, mert a később állított új tényeket a bíróság jellemzően nem veheti figyelembe.

Ítéletábra: kivizsgálatlan, hallomáson alapuló panaszra nem alapítható azonnali hatályú megszüntetés

2025. július 10.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.013/2025/9. számú, 2025. július 8-án kelt jogerős ítéletével helybenhagyta a Debreceni Törvényszék 11.M.70.131/2023/31. számú ítéletét, amely egy óvodai dajka rendkívüli felmentését jogellenesnek minősítette, és a munkáltatót 1 075 077 forint elmaradt jövedelem és kamata, 1 599 410 forint végkielégítés, valamint perköltség megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Az alkalmazott jogszabály a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 33/A. § (1) bekezdés a) és b) pontja, amely tartalmában megfelel az Mt. 78. § (1) bekezdésében szabályozott azonnali hatályú felmondásnak, továbbá a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 82. §-a.

A szabályozás lényege

A munkáltató két szülő panaszra alapján, 2023. április 18-án szüntette meg a dajka jogviszonyát, arra hivatkozva, hogy a gyermekekkel megalázóan bánt, és emiatt két pedagógus is távozni kívánt. A panaszok valóságtartalmát az intézkedés előtt nem vizsgálta, a jegyzőkönyvek az érintett nyilatkozatát nem tartalmazták. A perben kiderült, hogy a panaszos szülők többnyire hallomásból értesültek, a közvetlen vezető és a pedagógusok kirívó magatartást nem tapasztaltak. A bíróságok szerint a vétkez kötelezettségszegés feltételei – lényeges kötelezettség, jelentős mértékű, szándékos vagy súlyosan gondatlan megszegés – konjunktívák, és egyidejűleg kell fennállniuk. A per tárgya csak a megszüntetésben közölt indok lehet, a később felhozott okok nem vehetők figyelembe; a fellebbezésben pedig a bizonyítékok felülmérlegelésére okszerűtlenség hiányában nincs lehetőség.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely ügyfél-, vevő- vagy szülői panaszra alapozva kíván azonnali hatállyal megválni munkavállalójától, a magánszektorban is, mivel az ítélet által hivatkozott gyakorlat az azonnali hatályú megszüntetés általános követelményeit fogalmazza meg. A bizonyítás a munkáltatót terheli, és nem elegendő, ha a jogviszony fenntartását csak ő tartja lehetetlennek: a magatartásnak objektíve kell azzá tennie. Az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés csak addig jár, amíg a munkavállaló magasabb jövedelmű új jogviszonyt nem létesít, a kárenyhítés elmulasztását pedig a munkáltatónak kell bizonyítania. Az ügyben az egyszerűsített foglalkoztatás vállalása a kárenyhítési kötelezettség teljesítéseként értékelhető volt, ezért a kártérítés nem csökkent.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ajánlott a panaszokat a döntés előtt kivizsgálni, az érintett munkavállaló és a közvetlen munkatársak nyilatkozatát írásban rögzíteni, a korábbi figyelmeztetéseket dokumentálni, és a megszüntetés valamennyi indokát már a jognyilatkozatban megjelölni. Az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni. Az ítéletábra jelezte, hogy az elektronikus aláírás nélkül benyújtott fellebbezés hiánypótlásra visszaküldhető, nem utasítható el azonnal. A munkavállalóknak célszerű az elhelyezkedési törekvéseiket igazolni, és a megszüntetéssel szembeni keresetet a közléstől számított harminc napon belül benyújtani.

Kivizsgálatlan panaszra nem lehet azonnali hatállyal elbocsátani

A Debreceni Ítéltábla július 8-i ítélete szerint jogellenes az azonnali hatályú megszüntetés, ha a munkáltató hallomáson alapuló, előzetesen ki nem vizsgált panaszokra alapozza, és azokat a perben sem tudja bizonyítani.

Egy óvoda két szülő panasza alapján azonnali hatállyal megszüntette egy dajka jogviszonyát, arra hivatkozva, hogy a gyermekekkel megalázóan bánt. A panaszokat előzetesen nem vizsgálta ki, az érintettet nem hallgatta meg. A perben kiderült, hogy a szülők jórészt hallomásból értesültek, a vezető és a kollégák kirívó magatartást nem tapasztaltak.

A bíróságok a munkáltatót elmaradt jövedelem és végkielégítés megfizetésére kötelezték. Hangsúlyozták, hogy a legsúlyosabb munkáltatói intézkedéshez szándékos vagy súlyosan gondatlan, jelentős kötelezettségszegést kell bizonyítani, és a perben utólag felhozott indokok nem vehetők figyelembe. A munkavállaló alkalmi munkavállalását a bíróság kárenyhítésként értékelte, így a kártérítés összege nem csökkent.

A munkáltatóknak érdemes a panaszokat a döntés előtt kivizsgálniuk és dokumentálniuk, az azonnali hatályú felmondás tizenöt napos határidejére is figyelve. A munkavállalóknak ajánlott elhelyezkedési erőfeszítéseiket igazolniuk, és a keresetet a közléstől számított harminc napon belül benyújtaniuk.

Ítéletábra: a meg nem támadott figyelmeztetések és a munkatársi tanúk súlya a magatartási felmondásnál

2025. július 11.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.076/2025/8. számú, 2025. július 8-án kelt jogerős ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 18.M.70.433/2024/23. számú, 2025. március 13-i ítéletét, amely elutasította egy fegyveres biztonsági őr munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti keresetét. A felperest 43 000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte, a 138 193 forint fellebbezési illetéket az állam viseli. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Alkalmazott rendelkezések: Mt. 6. § (2) bekezdése, 52. § (1) bekezdése, 64. § (2) bekezdése, 66. § (1)–(2) bekezdése és 287. §-a, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 346. § (5) bekezdése.

A szabályozás lényege

A munkavállaló 2022-ben két írásba foglalt szóbeli figyelmeztetést kapott, egyet szolgálat közbeni telefonhasználat, egyet felettesei és munkatársa nyilvános sértegetése miatt; mindkettő kilátásba helyezte a munkaviszony megszüntetését. 2024. március 5-én, 24 órás szolgálata végén a költségtérítésről egyeztetni kívánó örparancsnokkal ingerülten, káromkodva beszélt, ezért a munkáltató a bizalom elvesztésére hivatkozva felmondott. Az ítéletábra szerint önmagában az, hogy a tanúk a munkáltató alkalmazásában állnak, nem jelent elfogultságot. A figyelmeztetéseket a munkavállaló nem vitatta, és az ítéletábra szerint a hat hónapos jogvesztő határidő elteltével jogszerűségük már nem kérdőjelezhető meg, így azokat irányadónak kellett tekinteni. A kimerültség nem mentesít, mert a munkavállaló a munkaidő alatt munkára képes állapotban köteles lenni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a hierarchikus, fegyelmezett működést igénylő ágazatokat, így a vagyonvédelmi, biztonsági és ügyeleti szolgálatokat érinti, de tanulságai általánosak. A munkáltatónak nem kell eltérnie a munkatársakkal és felettesekkel szembeni agresszív, trágár fellépést, az ismétlődő magatartás a munkaszervezésre is kihat, ha a kollégák nem kívánnak együtt szolgálni az érintettel. Az ítéletábra kiemelte, hogy a munkáltató nem a legsúlyosabb, azonnali hatályú megszüntetést alkalmazta, ezért a kötelezettségszegés súlyát is ehhez mérten kellett értékelni. Az ítéletábra azt is értékelte, hogy a munkavállalót korábban több alkalommal felhívták a megfelelő kommunikációra, ennek ellenére ismételt és tudatosan meg nem engedhető stílusban kifogásolta felettese tevékenységét. Az elsőfokú bíróság szerint a felmondás előtti meghallgatás és a jelentések bemutatása nem volt kötelező.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ajánlott a kisebb kötelezettségszegéseket is írásban, a következményekre figyelmeztetve rögzíteni, és a figyelmeztetéseket jogorvoslati tájékoztatást adni, így azok egy későbbi felmondás alátámasztására megbízhatóan felhasználhatók. Célszerű az eseményekről a jelenlévők jelentését haladéktalanul beszerezni, a felmondásban pedig az előzményeket is megjelölni, mert a perben csak a közölt indokok vizsgálhatók. A munkavállalóknak érdemes a vitatott figyelmeztetéseket határidőben kifogásolni, mert később már nem támadhatók, és a tanúk elfogultságára az elsőfokú eljárásban, a tanúmeghallgatáskor kell hivatkozni. A felmondással szembeni kereset az Mt. 287. § (1) bekezdése szerint a közléstől számított harminc napon belül nyújtható be.

A korábbi figyelmeztetések a felmondás perében is számítanak

A Fővárosi Ítéltábla július 8-i ítélete szerint jogszerű az ismételten indulatos, trágár munkavállalónak közölt felmondás, és a meg nem támadott korábbi figyelmeztetések tartalmát a perben irányadónak kell tekinteni.

Egy fegyveres biztonsági őr két korábbi írásbeli figyelmeztetés után ismét káromkodva, ingerülten beszélt az őrparancsnokkal, aki éppen az ő költségtérítéséről akart egyeztetni. A munkáltató a bizalom elvesztésére hivatkozva felmondott, a bíróságok pedig a keresetet elutasították. A kollégák korábban azt kérték, ne osszák be őket vele közös szolgálatba.

Az ítéltábla szerint nem elfogult egy tanú pusztán attól, hogy a munkáltatónál dolgozik. A határidőben meg nem támadott figyelmeztetések tartalma utóbb nem vitatható. A fáradtság sem mentség, és a munkáltatónak nem kell eltérnie a munkatársakkal vagy felettesekkel szembeni agresszív, trágár fellépést.

A munkáltatóknak érdemes a kisebb szabályszegéseket is írásban, a lehetséges következményekre utalva rögzíteniük. A munkavállalóknak ajánlott a vitatott figyelmeztetéseket határidőben kifogásolniuk, a tanúk elfogultságára pedig már az első fokon, a meghallgatáskor hivatkozniuk, mert a fellebbezésben ez már késő.

Unió ítélet: határozott idejű munkavállaló nem zárható ki a munkáltatói képzési juttatásból

2025. július 7.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (tizedik tanács) 2025. július 3-án ítéletet hozott a C-268/24. sz., ZT kontra Ministero dell'Istruzione e del Merito ügyben az olasz Tribunale di Lecce előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodást végrehajtó 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját értelmezi, amely a határozott időre alkalmazott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódját tiltja. Az előzetes döntéshozatali eljárásban adott értelmezés az uniós jog tartalmát határozza meg, ezért valamennyi tagállam bíróságára és munkáltatójára, így a magyarországi munkaviszonyokra is irányadó.

A szabályozás lényege

Az olasz szabályozás a tanárok továbbképzését szolgáló, évi 500 euró névértékű elektronikus kártyát a kinevezett és a tanév időtartamára helyettesítő tanároknak biztosította, a rövid távú helyettesítést végzőket azonban kizárta. A Bíróság szerint a juttatás a keretmegállapodás értelmében vett foglalkoztatási feltétel (ítélet 43. pont), és az eltérő bánásmód akkor is fennáll, ha a határozott időre alkalmazottaknak csak egy részét érinti (50. pont). Az összehasonlíthatóságnál a munka jellegét, a képesítési és foglalkoztatási feltételeket kell vizsgálni, a foglalkoztatás időtartama önmagában nem releváns tényező (53. és 61. pont). Objektív ok csak pontos, konkrét és átlátható szempont lehet; a munkaviszony ideiglenes jellege nem elegendő (68. pont), és a költségvetési megfontolások sem igazolják a különbségtételt (74. pont). A rendelkező rész szerint önmagában az, hogy a helyettesítés nem tart a tanév végéig, nem minősül objektív oknak.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet közvetlenül egy olasz közoktatási juttatásra vonatkozik, de az általa megerősített mérce minden munkáltatónál alkalmazandó, amely határozott idejű munkavállalókat foglalkoztat, így a szezonális, helyettesítő vagy projektalapú foglalkoztatásra építő vállalkozásoknál is. Az érintett juttatások köre tág: a Bíróság a képzést támogató, áruk és szolgáltatások vásárlására felhasználható keretet is foglalkoztatási feltételnek tekintette. A munkáltatók számára költségkockázatot jelent, ha belső szabályzataik egyes juttatásokat a munkaviszony várható tartamához vagy egy adott időpontig tartó foglalkoztatáshoz kötnék, mert az ilyen kizárás utólagos követelésekhez vezethet. A határozott idejű munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a rövid szerződés önmagában nem ok a hátrányosabb elbánásra.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük juttatási, képzési és ösztönzési szabályzataikat abból a szempontból, hogy kizárnak-e határozott idejű munkavállalókat pusztán a jogviszony tartama vagy lejártja miatt. Ha valamely különbségtétel indokolt, annak konkrét, a munka jellegéhez kapcsolódó okát írásban rögzíteni kell, és vizsgálni kell, hogy időarányos juttatás nem érheti-e el ugyanazt a célt. A munkavállalóknak, akiket ilyen indokkal zártak ki valamely juttatásból, érdemes munkáltatójuktól írásban kérniük a kizárás okát, és szükség esetén a nemzeti jogorvoslati határidőn belül igényt érvényesíteniük. Az ítélet új határidőt nem állapít meg, értelmezése a folyamatban lévő ügyekben is irányadó.

Rövid szerződés miatt nem vonható meg a munkáltatói juttatás

Az uniós bíróság szerint a határozott idejű munkavállalót nem lehet kizárni egy képzési juttatásból pusztán azért, mert szerződése rövid ideig tart vagy nem éri el a tanév végét.

Az olasz ügyben a tanárok évi 500 eurós továbbképzési kártyát kaptak, a rövid távú helyettesítők azonban nem. A Bíróság július 3-i ítélete szerint ez a juttatás a foglalkoztatási feltételek része, ezért a határozott időre alkalmazottakat sem érheti hátrányos megkülönböztetés.

A döntés lényege túlmutat az iskolákon, és minden olyan munkáltatót érint, amely határozott időre is alkalmaz munkavállalókat: a munkaviszony ideiglenes jellege vagy várható hossza önmagában nem igazolja, hogy valaki kimaradjon egy juttatásból, és költségvetési szempontokra sem lehet hivatkozni. Különbséget csak a munka jellegéből fakadó, konkrét és átlátható ok indokolhat.

A határozott idejű dolgozókat foglalkoztató cégeknek érdemes átnézniük képzési és juttatási szabályzataikat, és a kizárásokat vagy időarányos megoldással, vagy konkrét indokkal alátámasztani. A munkavállalók, akiket rövid szerződésük miatt zártak ki valamely kedvezményből, hivatkozhatnak az ítéletre. Az ítélet minden tagállamban irányadó, így a hazai munkaviszonyokban is, és a folyamatban lévő ügyekben is figyelembe kell venni.

Határozott idejű munkavállalók juttatásai a magyar jogban az uniós ítélet után

2025. július 8.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága 2025. július 3-án a C-268/24. sz. ügyben az 1999/70/EK irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját értelmezte, és kimondta, hogy a határozott időre alkalmazottak egy csoportjának kizárása egy képzési juttatásból objektív ok nélkül ellentétes az uniós joggal. Az irányelvet a hazai jogban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) érvényesíti. Az Ebktv. 8. § r) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha valaki a foglalkoztatási jogviszonya határozott időtartama miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő személy.

A szabályozás lényege

Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, a (2) bekezdés szerint pedig munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A (3) bekezdés a munka egyenlő értékének megállapításánál többek között a munka természetét, minőségét, mennyiségét és a szükséges szakképzettséget rendeli figyelembe venni. Az Mt. 192. § (2) bekezdése a határozott idejű munkaviszony tartamát legfeljebb öt évben határozza meg, az Mt. 61. § (1) bekezdése pedig előírja, hogy a munkáltató tájékoztassa a munkavállalókat a határozatlan idejű foglalkoztatás lehetőségéről. Az uniós ítélet szerint a foglalkoztatás rövidege vagy a jogviszony várható vége önmagában nem igazolja a juttatásból való kizárást (ítélet 61. és 68. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az értelmezés azokat a hazai munkáltatókat érinti, amelyek cafeteria, képzési keretet, teljesítményjutalmat vagy más juttatást csak határozatlan idejű vagy egy meghatározott időpontig foglalkoztatott munkavállalóknak biztosítanak. Ha a feltétel kizárólag a jogviszony határozott idejéhez kapcsolódik, az a Ebktv. 8. § r) pontja szerinti hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet. Az Ebktv. 19. §-a szerint a jogsérelmet szenvedett félnek csak valószínűsítania kell a hátrányt és a védett tulajdonságot, ezt követően a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint a munkajogi igény három év alatt évül el, így a munkáltatónak több évre visszamenő követelésekkel is számolnia kell.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű juttatási szabályzataikban megvizsgálniuk, hogy mely jogosultsági feltételek kötődnek a munkaviszony határozott vagy határozatlan jellegéhez, illetve meghatározott tartamához. Ahol a különbségtétel nem a munka jellegéből fakadó konkrét okon alapul, érdemes a juttatást a határozott idejű munkavállalókra is kiterjeszteni, szükség esetén időarányosan. A döntés okát dokumentálni kell, mert vita esetén a munkáltatót terheli a bizonyítás. A munkavállalók a hátrányos megkülönböztetés miatt munkaügyi bírósághoz fordulhatnak, igényüket az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül érvényesíthetik. Az Mt. 61. § (1) bekezdése szerinti tájékoztatást a határozatlan idejű álláslehetőségekről folyamatosan biztosítani kell.

Cafeteria és képzési keret a határozott időre felvetteknek is járhat

Egy friss uniós ítélet fényében a hazai munkáltatóknak is érdemes ellenőrizniük, nem zárják-e ki juttatásaikból a határozott időre felvett munkavállalókat pusztán a szerződés hossza miatt.

A munka törvénykönyve szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban, különösen a díjazásnál, meg kell tartani az egyenlő bánásmódot, és munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján adott pénzbeli és természetbeni juttatás. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény kifejezetten tiltja a határozott időtartam miatti hátrányos megkülönböztetést.

Az uniós bíróság július 3-án kimondta, hogy a szerződés rövidege vagy várható vége önmagában nem igazolja egy képzési juttatás megtagadását. Ez a hazai cafeteria-, jutalom- és képzési szabályok alkalmazásánál is mérce lehet, és vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sértette az egyenlő bánásmódot.

A munkáltatóknak érdemes a kizáró feltételeket felülvizsgálniuk, és ahol nincs a munka jellegéből fakadó ok, időarányos juttatást biztosítaniuk. A munkavállalók igényüket három éven belül érvényesíthetik a munkaügyi bíróság előtt. A munkáltatónak emellett tájékoztatnia kell dolgozóit arról is, milyen határozatlan idejű álláshelyek tölthetők be nála, ami a határozott időre felvettek továbblépését segítheti.

Határ menti ingázók: lakóhelyhez nem köthető a fogyatékos gyermek iskolai támogatása

2025. július 14.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (tizedik tanács) 2025. július 10-én ítéletet hozott a C-257/24. sz., PE kontra Städteregion Aachen ügyben a Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK rendelet 3. cikkét és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendelet 7. cikk (2) bekezdését értelmezi, amely szerint a más tagállamban dolgozó munkavállaló a hazai munkavállalókkal azonos szociális és adókedvezményekben részesül. Az értelmezés valamennyi tagállamra irányadó, így a Magyarországról Ausztriába, Szlovákiába vagy más tagállamba ingázó munkavállalókra, valamint a Magyarországon dolgozó, de más tagállamban élő munkavállalókra is.

A szabályozás lényege

Az alapügyben a felperes anyja Aachenben dolgozó német állampolgár, a család Belgiumban, a határ közelében él, és a szellemi fogyatékossgal élő gyermek aacheni inkluzív iskolába jár. A hatóság a pedagógiai segítségnyújtás formájában adott integrációs támogatást a 2021/2022-es tanévre azért tagadta meg, mert a gyermeknek nem volt belföldi szokásos tartózkodási helye; a vitatott költség 12 782,32 euró volt. A Bíróság szerint a támogatás nem tartozik a 883/2004/EK rendelet tárgyi hatálya alá, mert egyedi szükségletértékelésen alapul (ítélet 33. pont). Ugyanakkor a 492/2011/EU rendelet 7. cikk (2) bekezdése szerinti szociális kedvezménynek minősül (41. pont), a lakóhelyi feltétel közvetett hátrányos megkülönböztetés (44. pont), és meghaladja a szükséges mértéket, mert a határ menti ingázók adóikkal és járulékaikkal hozzájárulnak a fogadó állam szociálpolitikájához (49. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet elsősorban a határ menti ingázó munkavállalókat és családtagjaikat érinti, akik a foglalkoztatás helye szerinti államban az ott lakó munkavállalókkal azonos feltételek mellett igényelhetnek szociális kedvezményeket, a családtagok pedig közvetett kedvezményezettek (38. pont). A Bíróság szerint e szabályra a munkavállaló saját állampolgársága szerinti tagállammal szemben is hivatkozhat, ha élt a szabad mozgás jogával. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a szociális kedvezmény fogalmát nem lehet megszorítóan értelmezni. A munkáltatók számára az ítélet annyiban lényeges, hogy a határon átnyúló toborzás és a munkaerő megtartása szempontjából a családi ellátásokhoz való hozzáférés kiszámíthatóbbá válik. A tagállami hatóságoknak a lakóhelyhez kötött szociális kedvezményeket felül kell vizsgálniuk, ha azok az ingázó munkavállalókat hátrányosan érintik.

Teendők és határidők

Azoknak az ingázó munkavállalóknak, akiknek gyermeke vagy más családtagja a foglalkoztatás helye szerinti államban kért és lakóhely hiányában elutasított támogatást, érdemes a nemzeti jogorvoslati határidőn belül a döntést megtámadniuk, és a C-257/24. sz. ítéletre, valamint a 492/2011/EU rendelet 7. cikk (2) bekezdésére hivatkozniuk. Célszerű igazolni a foglalkoztatást, a családtag eltartását és a támogatás tényleges igénybevételének helyét, mert a Bíróság arra is rámutatott, hogy a természetbeni ellátás személyre szabását a hatóság a foglalkoztató államban is ellenőrizni tudja. A más tagállamban élő munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók a munkáltatói igazolások gyors kiadásával segíthetik az igényérvényesítést. Az ítélet határidőt nem állapít meg, értelmezése a folyamatban lévő ügyekben is irányadó.

Az ingázók gyermekeit is megilleti a fogadó ország támogatása

Az uniós bíróság szerint a fogyatékossgal élő gyermek iskolai segítése nem köthető belföldi lakóhelyhez, ha szülője határ menti ingázóként a támogatást nyújtó államban dolgozik és ott fizet adót.

Az ügyben egy Belgiumban élő, de Németországban dolgozó anya gyermeke aacheni iskolába járt, ahol pedagógiai segítséget kapott. A német hatóság a támogatást megszüntette, mert a család nem Németországban lakott. A Bíróság július 10-i ítélete szerint ez a támogatás szociális kedvezmény, amely a határ menti ingázókat és családjukat ugyanúgy megilleti, mint a helyben lakókat.

Az indoklás szerint az ingázók adóikkal és járulékaikkal hozzájárulnak a foglalkoztató állam szociális rendszeréhez, ezért a lakóhelyi feltétel aránytalan. A döntés minden tagállamra irányadó, így az Ausztriába, Szlovákiába vagy más szomszédos országba járó magyar munkavállalók családjainak is fontos lehet.

Akinek családtagja lakóhely hiányában kapott elutasítást, a jogorvoslati határidőn belül hivatkozhat az ítéletre. A munkáltatók a foglalkoztatási igazolások gyors kiadásával segíthetik dolgozóikat. A tagállami hatóságoknak a hasonló, lakóhelyhez kötött kedvezményeket is az ítélet szerint kell alkalmazniuk, ami a határon átnyúló munkavállalást vonzóbbá teheti.

Ausztria: 2026-tól 63 év és 42 év biztosítási idő a korridornyugdíjhoz

2025. július 2.

Jogforrás és hatály

Az osztrák szövetségi közlöny (Bundesgesetzblatt) I. részében 2025. június 30-án 25. szám alatt kihirdették a 2025. évi költségvetést kísérő törvényt (Budgetbegleitgesetz 2025), amely számos törvényt módosít, köztük a 32. cikkben az általános nyugdíjtörvényt (Allgemeines Pensionsgesetz, APG) és a 28. cikkben az általános társadalombiztosítási törvényt (ASVG). Az APG 4. § (2) bekezdése szerinti korridornyugdíj (Korridorpension) új feltételei az APG 38. §-a szerint 2026. január 1-jétől alkalmazandók, és csak azokra az esetekre, amelyekben a nyugdíj-megállapítás irányadó napja 2025. december 31. utáni. Az ASVG 33. § (1a) bekezdés 1. pontjának módosítása az ASVG 810. § (1) bekezdés 2. pontja szerint 2026. január 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

Az APG 4. § (2) bekezdésének módosítása a korridornyugdíj korhatárát a 62. életévről a 63. életévre, a szükséges biztosítási hónapok számát 480-ról 504-re, azaz 40 évről 42 évre emeli. Az APG 38. § (2) bekezdése fokozatos átmenetet ír elő a születési idő szerint: az 1964. január 1-je előtt születetteknél a korhatár 62 év és a feltétel 480 hónap marad, a későbbi negyedévekben születetteknél negyedévente két hónappal nő; így például az 1964 első negyedévében születetteknél 62 év 2 hónap és 482 hónap, az 1966. július 1. és szeptember 30. között születetteknél 502 hónap. A (3) bekezdés szerint a 2025. június 16. előtt hatályba lépett időskori részmunkaidő-megállapodással rendelkezőkre a korábbi szabály vonatkozik, a (4) bekezdés szerint az építőipari áthidaló pénzben részesülőkre is. Az ASVG módosítása alapján a munkáltatónak 2026-tól a társadalombiztosítási bejelentésben a megállapodott munkaidő mértékét is közölnie kell.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás az osztrák nyugdíjbiztosításban biztosított munkavállalókat érinti, köztük az Ausztriában dolgozó vagy oda ingázó magyar munkavállalókat, akiknél a korai nyugdíjba vonulás lehetősége később nyílik meg és hosszabb biztosítási időt igényel. A munkáltatóknak, köztük az Ausztriában munkavállalókat bejelentő magyar tulajdonú vállalkozásoknak, a hosszabb aktív életpályával és az idősebb munkavállalók tovább maradásával kell számolniuk a létszámtervezésben. A bejelentési adattartalom bővülése adminisztratív átállást, a bérszámfejtő és bejelentő rendszerek módosítását igényli. A 2025. június 16. előtt megkötött időskori részmunkaidő-megállapodások védett helyzetet élveznek, ami a folyamatban lévő megállapodások tervezhetőségét segíti.

Teendők és határidők

Az Ausztriában biztosított munkavállalóknak, akik 1964-ben vagy azt követően születtek és korridornyugdíjat terveznek, érdemes az osztrák nyugdíjbiztosítónál ellenőrizniük biztosítási idejüket és az irányadó új korhatárt, valamint tisztázniuk, hogy más tagállamban szerzett biztosítási idejük hogyan vehető figyelembe. Az Ausztriában munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak 2026. január 1-jéig fel kell készíteniük bejelentési folyamataikat a megállapodott munkaidő mértékének közlésére. A korábban megkötött időskori részmunkaidő-megállapodások esetében célszerű dokumentálni, hogy a megállapodás 2025. június 16. előtt hatályba lépett, mert ettől függ a korábbi feltételek alkalmazása. A végleges egyedi feltételeket a születési idő alapján az APG 38. §-ából kell megállapítani.

Ausztriában később és hosszabb munka után jár a korai nyugdíj

Ausztria 2026-tól fokozatosan 63 évre emeli a korridornyugdíj korhatárát, és 42 év biztosítási időt ír elő; a munkáltatóknak a bejelentésben a munkaidő mértékét is meg kell adniuk.

A június 30-án kihirdetett költségvetési kísérőtörvény szerint a korai nyugdíj egyik formája, a korridornyugdíj eddig 62 éves korban és 40 év biztosítási idővel volt igénybe vehető. Az új szabály 63 évet és 42 évet ír elő, de fokozatosan: az 1964-ben és később születetteknél negyedévente két hónappal nő a korhatár és a szükséges biztosítási idő.

Kivétel azok köre, akiknek időskori részmunkaidő-megállapodása 2025. június 16. előtt hatályba lépett, ők a régi feltételekkel mehetnek nyugdíjba. A munkáltatóknak 2026-tól a társadalombiztosítási bejelentésben a megállapodott munkaidő mértékét is közölniük kell.

Az Ausztriában dolgozó vagy oda ingázó magyar munkavállalóknak érdemes időben ellenőrizniük biztosítási idejüket, az ott foglalkoztató cégeknek pedig januárig át kell állítaniuk bejelentési rendszereiket. A más tagállamban, így Magyarországon szerzett biztosítási idő figyelembevételéről az osztrák nyugdíjbiztosítónál lehet tájékozódni, a végleges egyéni feltételeket pedig a születési idő határozza meg.

Ausztria bevezeti a részleges nyugdíjat és szigorítja az időskori részmunkaidőt

2025. július 28.

Jogforrás és hatály

Az osztrák szövetségi közlöny I. részében 2025. július 24-én 47. szám alatt kihirdették a részleges nyugdíjról szóló törvényt (Teilpensionsgesetz), amely módosítja többek között az általános nyugdíjtörvényt (APG), a munkanélküli-biztosítási törvényt (AIVG) és a munkaszerződési jogi kiigazító törvényt (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Az APG új 4a. §-a az APG 39. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. Az AIVG 27. és 28. §-ának módosításai az AIVG 79. § (189) bekezdése szerint szintén 2026. január 1-jén lépnek hatályba, és a 2025. december 31. után induló időskori részmunkaidő-megállapodásokra alkalmazandók. A munkaszerződési jogi törvény új 14f. §-a ugyancsak 2026. január 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

Az APG 4a. § (1) bekezdése szerint részleges nyugdíjra (Teilpension) az jogosult, aki megfelel az előrehozott öregségi vagy a hosszú biztosítási idejűek nyugdíja feltételeinek, és rendes munkaidejét igazoltan legalább 25, legfeljebb 75 százalékkal csökkenti. A (3) bekezdés szerint a 25–40 százalékos csökkentésnél a nyugdíjszámla jóváírásának 25, a 41–60 százalékosnál 50, a 61–75 százalékosnál 75 százaléka alapján jár ellátás. A (10) bekezdés szerint a részleges nyugdíjas a többletmunkát és a túlórákat indokolás nélkül megtagadhatja, és emiatt nem érheti hátrány. Az AIVG 27. § (2) bekezdése szerint időskori részmunkaidő-támogatás legfeljebb három évig jár, és az elmúlt 25 évből 884 hét biztosítási idő kell, amelyet a 82. § (8) bekezdése 788 hétről negyedévente nyolc héttel emel. A 27. § (5) bekezdése szerint a munkáltatónak megtérített hányad 2026–2028-ban 80, 2029-től 90 százalék.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A részleges nyugdíj az Ausztriában biztosított idősebb munkavállalóknak, köztük az ott dolgozó magyaroknak lehetővé teszi, hogy csökkentett munkaidő mellett, a nyugdíj egy részét felvéve maradjanak munkában. A munkáltatóknak a munkaidő-csökkentési kérelmekre és a túlóra megtagadásának jogára kell felkészülniük, ami a beosztások tervezését érinti. A munkaszerződési jogi törvény 14f. §-a szerint a végkielégítést (Abfertigung) a részleges nyugdíj előtti rendes munkaidő alapján kell számítani, a munkavállaló pedig megőrzi végkielégítési jogát, ha munkaviszonyát azért szünteti meg, hogy új munkáltatónál vegyen igénybe részleges nyugdíjat. Az időskori részmunkaidőnél a csökkenő megtérítés növeli a munkáltatói költséget, a hosszabb biztosítási idő pedig szűkíti a jogosultak körét.

Teendők és határidők

Az Ausztriában foglalkoztató munkáltatóknak 2026. január 1-jéig érdemes kidolgozniuk a részleges nyugdíj melletti munkaidő-csökkentés dokumentálásának rendjét, mert a 4a. § (4) bekezdése szerint az ellátás megszűnhet, ha a csökkentés egy évben három hónapnál többször tíz százaléknál nagyobb mértékben elmarad. A bérszámfejtésben a végkielégítés új számítási szabályát is át kell vezetni. A 2025. december 31. előtt indult időskori részmunkaidő-megállapodásoknál az AIVG 79. § (189) bekezdése szerint a 28. § (2) bekezdését akkor nem kell alkalmazni, ha a munkavállaló további munkaviszonyai 2026. június 30-ig megszűnnek. A munkavállalóknak az új megállapodás előtt célszerű ellenőrizniük biztosítási heteik számát.

Részmunka és részleges nyugdíj egyszerre Ausztriában

Ausztriában 2026-tól a nyugdíjjogosultak csökkentett munkaidő mellett a nyugdíj egy részét is felvehetik, az időskori részmunkaidő feltételei és a munkáltatói támogatás feltételei viszont 2026 januárjától szigorodnak.

A július 24-én kihirdetett törvény szerint részleges nyugdíjat az kaphat, aki már jogosult előrehozott vagy hosszú biztosítási időn alapuló nyugdíjra, és munkaidejét 25–75 százalékkal csökkenti. A csökkentés mértékétől függően a nyugdíjjóváírás negyede, fele vagy háromnegyede alapján jár ellátás, és a részleges nyugdíjas a túlórát indoklás nélkül megtagadhatja.

Az időskori részmunkaidő támogatása legfeljebb három évig jár, és fokozatosan 884 hét biztosítási időhöz kötik. A munkáltatónak megtérített költség 2026 és 2028 között 80 százalékra csökken. A végkielégítést a részleges nyugdíj előtti munkaidő alapján kell számolni.

Az ott dolgozó magyar munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük biztosítási idejüket, az Ausztriában foglalkoztató cégeknek pedig januárig fel kell készülniük a munkaidő-csökkentési kérelmek kezelésére és a bérszámfejtés módosítására. A részleges nyugdíj megszűnhet, ha a vállalt munkaidő-csökkentés tartósan nem teljesül, ezért a munkaidő pontos nyilvántartása mindkét fél érdeke. A Teilpension mellett dolgozó munkavállaló a túlóra megtagadása miatt nem érheti hátrány.

2027. március 4-ig meghosszabbították az ukrajnai menekültek átmeneti védelmét

2025. július 29.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Tanácsa 2025. július 15-én elfogadta az (EU) 2025/1460 végrehajtási határozatot, amely az Ukrajnából érkező, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek átmeneti védelmét meghosszabbítja. A határozatot az Európai Unió Hivatalos Lapjának L sorozatában 2025. július 24-én hirdették ki, és 2. cikke szerint a kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba. A határozat az (EU) 2022/382 végrehajtási határozattal bevezetett, majd az (EU) 2023/2409 és az (EU) 2024/1836 végrehajtási határozattal meghosszabbított védelmet hosszabbítja meg. Jogalapja a lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek tömeges beáramlása esetén nyújtandó átmeneti védelemről szóló 2001/55/EK tanácsi irányelv, amelynek 4. cikk (2) bekezdése lehetővé teszi a további, legfeljebb egyéves meghosszabbítást.

A szabályozás lényege

A határozat 1. cikke szerint az átmeneti védelem további egy évvel, 2027. március 4-ig meghosszabbodik. A preambulum (8) bekezdése szerint az átmeneti védelemben részesülők száma közel 4,3 millió, és a nyilvántartások e szinten stabilak; az Ukrajnán belül lakóhelyüket elhagyni kényszerültek számát a Nemzetközi Migrációs Szervezet 2025 áprilisában mintegy 3 757 000 főre becsülte. A (10) bekezdés a 2026. március 5. és 2027. március 4. közötti időszakra vonatkozó védelmi szükségletre utal. A 2001/55/EK irányelv 8. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamok a védelem teljes időtartamára tartózkodási engedélyt biztosítanak. A 12. cikk szerint a tagállamok a védelem időtartamára felhatalmazhatják a kedvezményezetteket munkavállalói jogviszony létesítésére, önálló vállalkozói tevékenységre és szakképzésben való részvételre, a díjazásra, a társadalombiztosításhoz való hozzáférésre és a munkavállalás egyéb feltételeire pedig a tagállam hatályos általános szabályait kell alkalmazni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A meghosszabbítás közvetlenül érinti azokat a munkáltatókat, amelyek átmeneti védelemben részesülő ukrajnai személyeket foglalkoztatnak, és azokat a munkaező-kölcsönzőket, amelyek ilyen munkavállalókat közvetítenek. Az uniós szintű döntés a 2026. március 4-i lejárát helyett 2027. március 4-ig biztosítja a tartózkodás uniós jogalapját, ami csökkenti a foglalkoztatás hirtelen megszakadásának kockázatát, és lehetővé teszi a munkaviszonyok hosszabb távú tervezését. A munkavállalók számára a meghosszabbítás a munkavégzés, a lakhatás és a bérfizetés folyamatosságát segíti. A 2001/55/EK irányelv 12. cikke alapján a díjazásban és a munkafeltételekben a tagállami általános szabályok érvényesülnek, így az átmeneti védelemben részesülő munkavállalókat a többi munkavállalóval azonos munkajogi szabályok szerint kell foglalkoztatni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű nyilvántartaniuk az átmeneti védelemben részesülő munkavállalók okmányainak érvényességét, és figyelemmel kísérniük, hogy a tagállami hatóságok miként igazítják a tartózkodást igazoló okmányok érvényességét az új, 2027. március 4-i határidőhöz. A határozott idejű munkaszerződések és a kölcsönzési megállapodások tervezésénél a meghosszabbított időtartammal lehet számolni. A munkavállalóknak érdemes megőrizniük tartózkodási okmányaikat, és a hatóságoktól tájékozódniuk az okmányok érvényességéről. A határozat a kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba; a tagállami végrehajtó szabályok kialakítását a munkáltatóknak és a munkavállalóknak egyaránt figyelemmel kell kísérniük. A foglalkoztatás feltételeire, így a munkabérre, a munkaidőre és a bejelentési kötelezettségekre továbbra is a foglalkoztatás helye szerinti tagállam általános munkajogi szabályai irányadók.

Még egy évig maradhatnak és dolgozhatnak az ukrainai menekültek

Az Unió 2027. március 4-ig meghosszabbította az ukrainai menekültek átmeneti védelmét, ami az őket foglalkoztató munkáltatóknak és maguknak a munkavállalóknak is kiszámíthatóbb tervezést tesz lehetővé.

Az Európai Unió Tanácsa július 15-én döntött, a határozatot július 24-én hirdették ki. Az átmeneti védelem így a korábbi 2026. márciusi lejárát helyett 2027. március 4-ig tart. A védelemben az Unióban közel 4,3 millió ember részesül.

Az átmeneti védelemről szóló uniós irányelv szerint a kedvezményezettek a védelem idejére tartózkodási engedélyt kapnak, és a tagállamok lehetővé tehetik számukra a munkavállalást, a vállalkozást és a szakképzésben való részvételt. A bérezésre és a munkafeltételekre az adott ország általános szabályai vonatkoznak, vagyis ugyanazok a munkajogi szabályok, mint bármely más munkavállalóra.

A munkáltatóknak érdemes nyilvántartaniuk dolgozóik okmányainak érvényességét, és követniük a hazai végrehajtási szabályokat. A munkavállalók őrizték meg okmányaikat, és tájékozódjanak azok érvényességéről. A meghosszabbítás a határozott idejű munkaszerződések és a kölcsönzési megállapodások tervezését is megkönnyíti, mert a tartózkodás uniós jogalapja egy további évre biztosított.