

Sztrájk a helyi közösségi közlekedésben: elégséges szolgáltatás és a résztvevők jogai

2025. augusztus 1.

Jogforrás és hatály

A sztrájk jogát és gyakorlásának feltételeit a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztv.) szabályozza. A jelentés aktualitását az adja, hogy a pécsi helyi autóbusz-közlekedést ellátó Tüke Busz Zrt.-nél a Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet 2025. július 27–28-ára kétnapos sztrájkot hirdetett, amelyet a 2025 februárjában évközzire kilátásba helyezett 3,5 százalékos alapbéremelés elmaradásával indokolt. Új jogszabály nem jelent meg; a jelentés a 2025. augusztus 1-jén hatályos szabályokat foglalja össze.

A szabályozás lényege

Az Sztv. 1. § (2) bekezdése szerint a részvétel önkéntes, a jogszerű sztrájkban résztvevőkkel szemben a munkabeszüntetés befejezését célzó kényszerítő eszközökkel nem lehet fellépni; a (3) bekezdés együttműködésre kötelezi a feleket, és tiltja a sztrájkjoggal való visszaélést. A 2. § (1) bekezdése alapján sztrájk akkor kezdeményezhető, ha az egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy a kezdeményezőnek fel nem róható okból nem jött létre; a (3) bekezdés szerint az egyeztetés alatt egy alkalommal legfeljebb kétórás sztrájk tartható. A 4. § (2) bekezdése szerint a közforgalmú tömegközlekedésben a sztrájk nem gátolhatja a még elégséges szolgáltatás teljesítését. Ennek mértékéről – törvényi szabályozás hiányában – a (3) bekezdés szerint a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell megállapodni; ennek meghíúsulása esetén bármelyik fél kérelmére a munkaügyi perben eljáró bíróság jogerős határozata állapítja meg, az 5. § (2) bekezdése alapján öt munkanapon belül, nemperes eljárásban. A 3. § (1) bekezdés d) pontja szerint jogellenes a sztrájk, ha a kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatására irányul annak hatálya alatt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok különös súllyal érintik a közlekedési, távközlési és energiaszolgáltatókat. A pécsi esetben a társaság a sztrájkmenetrendet közzétette: július 27-én a szokásos 1111 járatból 12, július 28-án 1535 járatból 441 maradt el, az ipari parkokat kiszolgáló vonalakat a műszakváltásokhoz igazították. A munkavállalók szempontjából lényeges az Sztv. 6. § (1) bekezdése: a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül kötelezettségzegésnek, miatta hátrányos intézkedés nem tehető. A (3) bekezdés szerint a kiesett munkaidőre – eltérő megállapodás hiányában – díjazás nem jár, a (4) bekezdés alapján viszont a jogszerű sztrájk időtartama szolgálati idő.

Teendők és határidők

A lakosságot érintő szolgáltatást nyújtó munkáltatóknak célszerű a sztrájkfenyegetés jelzését követően haladéktalanul megkezdeni az egyeztetést, és a még elégséges szolgáltatás mértékét írásban rögzíteni; megállapodás hiányában bármelyik fél bírósághoz fordulhat. A sztrájk alatt a feleknek a 4. § (1) bekezdése szerint tovább kell egyeztetniük, és gondoskodniuk kell a személy- és vagyonvédelemről. A sztrájk jogszerűségének vagy jogellenességének megállapítását az 5. § (1) bekezdése alapján az kérheti, akinek ehhez jogi érdeke fűződik. A munkáltatónak a bérszámfejtésben a sztrájkban töltött időt el kell különítenie, a munkavállalóknak pedig érdemes ellenőrizniük, született-e a díjazásról eltérő megállapodás.

Sztrájk a buszközlekedésben: mit kell tudni az elégséges szolgáltatásról?

Július végén két napig sztrájkoltak a pécsi helyi buszjáratok vezetői. Az eset jól mutatja, milyen szabályok kötik a munkabeszüntetést azoknál a szolgáltatásoknál, amelyek a lakosság mindennapjait közvetlenül érintik.

A sztrájktörvény szerint sztrájkot csak akkor lehet kezdeményezni, ha a vitás kérdésről folytatott egyeztetés hét napon belül nem vezetett eredményre; az egyeztetés alatt egyszer legfeljebb kétórás figyelmeztető sztrájk tartható. A tömegközlekedésben, a távközlésben és az energiaszolgáltatásban a munkabeszüntetés nem akadályozhatja a még elégséges szolgáltatást, amelynek mértékéről a feleknek előre meg kell állapodniuk, ennek hiányában a bíróság dönt öt munkanapon belül.

Pécsen a szolgáltató előre közzétette a sztrájkmenetrendet: az első napon alig, a másodikon 441 járattal kevesebb indult, az ipari parkok felé tartó vonalak a műszakváltásokhoz igazodtak. Az utasok a megállókból és az interneten tájékozódhattak.

A munkavállalóknak fontos tudniuk, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel miatt nem érheti őket hátrány, és ez az idő szolgálati időnek számít. A sztrájk idejére azonban – eltérő megállapodás hiányában – munkabér nem jár, ezért érdemes tisztázni, rendezik-e ezt a felek a vita lezárásakor.

Felszámolást megelőző reorganizáció: munkabérek és bérgarancia a moratórium alatt

2025. augusztus 8.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdésében meghatározott eredeti jogalkotói hatáskörében, veszélyhelyzeti rendeletként megalkotta a felszámolást megelőző reorganizációs célú eljárásról, valamint a csőd- és felszámolási eljárás egyes veszélyhelyzeti szabályairól szóló 252/2025. (VIII. 7.) Korm. rendeletet, amely a Magyar Közlöny 2025. évi 92. számában jelent meg. A rendelet 10. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. augusztus 8-án lépett hatályba, a 11. § alapján a folyamatban lévő felszámolási eljárásokban is alkalmazandó. Az 1. § értelmében a 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet ideje alatt a Cstv.-t, a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt (Btv.) és a 2021. évi XCIX. törvényt a rendeletben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A rendelet 2. §-a szerint, ha a Kormány egy felszámolási eljárást stratégiaileg kiemelt jelentőségűvé minősít, a gazdálkodó szervezetet reorganizációs terv készítésére is kötelezheti. A 4. § (1)–(3) bekezdése alapján ekkor a szervezetet és kapcsolt vállalkozásait a kormányrendelet kihirdetésének napjától kilencvennapos ideiglenes moratórium illeti meg, amely alatt ellenük csőd- vagy felszámolási eljárás nem rendelhető el. Munkajogi szempontból kulcsfontosságú az 5. §: a moratórium ideje alatt a munkavállalókkal szemben fennálló kiegyenlítetlen bértartozásra a Btv. szerinti bérgarancia-eljárást kell alkalmazni, a felszámoló helyett az állami felszámoló jár el. A 6. § szerint az állami felszámoló a kilencvennapos határidőig reorganizációs tervet nyújt be a bíróságnak, amely a határidőt egyszer tizenöt nappal meghosszabbíthatja; ha a terv nem készül el, a felszámolás folytatódik. A 8. § alapján a bíróság a kérelemre elrendeli a reorganizációt, amelyre a 2021. évi XCIX. törvény 20. alcímét kell alkalmazni, és felfüggeszti a felszámolást. E törvény 53. § (6) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalók munkabér- és bérjellegű követeléseit a reorganizációba nem vonhatók be, az 58. § (2) bekezdése szerint pedig a vállalkozás a gazdasági tevékenységét az eljárás alatt folytatja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a Kormány egyedi döntésével érintett, nemzetgazdasági jelentőségű gazdálkodókra és kapcsolt vállalkozásaikra vonatkozik, de hatása kiterjed munkavállalókra és beszállítóikra is. A Btv. 5. § (2) bekezdése alapján az állami foglalkoztatási szerv a döntéstől számított öt napon belül intézkedik a bértartozás – közterhekkkel csökkentett – összegének a munkavállaló részére történő kifizetéséről; a Btv. 7. § (1) bekezdése szerint jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év bruttó átlagkeresetének ötszöröse vehető figyelembe. A támogatás az 5. § (1) bekezdése szerint kamatmentes, visszatérítendő.

Teendők és határidők

Az érintett munkáltatóknak a moratórium kezdetétől együtt kell működniük az állami felszámolóval: a rendelet 7. § (2) bekezdése szerint az adatkéréseket a kézbesítéstől számított öt napon belül, térítésmentesen kell teljesíteni. A munkavállalóknak érdemes nyilvántartaniuk a ki nem fizetett béreket, és a bérgarancia-kérelem benyújtásáról az állami felszámolótól tájékoztatást kérniük; a Btv. 4. § (3) bekezdése szerint az ügyintézési határidő tíz nap. A bérkövetelés a reorganizációs tervben sem csökkenthető.

Reorganizáció felszámolás helyett: védve maradnak a munkabérek

Új veszélyhelyzeti rendelet teszi lehetővé, hogy a Kormány által kiemelt cégeknél a felszámolás előtt reorganizációs terv készüljön. A dolgozók ki nem fizetett bérét ilyenkor is a Bérgarancia Alap előlegezi meg.

Az augusztus 8-án hatályba lépett kormányrendelet szerint, ha a Kormány egy felszámolást stratégiai jelentőségűnek minősít, elrendelheti a reorganizációs terv kidolgozását. Ekkor a cég kilencven napig moratóriumot kap, amely alatt ellene csőd- vagy felszámolási eljárás nem indulhat, a vállalkozás pedig tovább működik.

A munkavállalók szempontjából a legfontosabb, hogy a moratórium alatt felhalmozódott bértartozásra is igénybe vehető a bérgarancia: az állami foglalkoztatási szerv a bért közvetlenül a dolgozónak utalja, legfeljebb az átlagkereset ötszöröséig. A munkabér-követelések a reorganizációba nem vonhatók be, vagyis a hitelezőkkel kötött megállapodás sem faraghat le belőlük.

Érdemes a ki nem fizetett béreket pontosan nyilvántartani, és az állami felszámolótól tájékoztatást kérni a kérelem benyújtásáról. A bérgarancia-eljárásban az ügyintézési határidő tíz nap, így a kifizetés viszonylag gyorsan megtörténhet. Ha a reorganizációs terv nem készül el határidőben, a bíróság haladéktalanul folytatja a felszámolási eljárást, ezért a fejleményeket érdemes figyelemmel kísérni.

Ganz-MaVag Invest: stratégiaileg kiemelt felszámolás reorganizációs tervvel – a munkaviszonyok

2025. augusztus 11.

Jogforrás és hatály

A Kormány a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.) 65. § (1) bekezdés b) pontja és (3) bekezdés a) pontja alapján a 253/2025. (VIII. 7.) Korm. rendeletben a Ganz-MaVag Invest Zrt. felszámolási eljárását stratégiaileg kiemelt jelentőségű felszámolási eljárássá minősítette. A rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 92. számában jelent meg, és a kihirdetését követő napon, augusztus 8-án lépett hatályba. Ugyanebben a számban jelent meg a dunakeszi járműgyártás helyzetének rendezéséről szóló 1289/2025. (VIII. 7.) Korm. határozat. A munkaviszonyokra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) és a Cstv. irányadó.

A szabályozás lényege

A rendelet 2. §-a a 252/2025. (VIII. 7.) Korm. rendelet 2. §-ára figyelemmel reorganizációs terv készítését rendeli el, 3. §-a pedig kimondja, hogy a társaságra a Cstv. 65–67. §-át és a 252/2025. Korm. rendeletet kell alkalmazni. A Cstv. 66. § (2) bekezdése szerint ilyen eljárásban az állami felszámoló jár el, amely a 47. § (5) bekezdése alapján a felszámolás kezdő időpontjától a jogszabályok, a kollektív szerződés és a munkaszerződések keretei között gyakorolja a munkáltatói jogokat, és a tevékenység folytatása céljából munkaviszonyt is létesíthet. A Cstv. 31. § (1) bekezdés e) pontja szerint a gazdálkodó szervezet vezetője köteles a felszámolás elrendeléséről a munkavállalókat, a szakszervezeteket és az üzemi tanácsot haladéktalanul tájékoztatni. Az Mt. 66. § (8) bekezdés a) pontja alapján a felszámolási eljárás tartama alatt a határozott idejű munkaviszony is felmondható, az Mt. 36. § (2) bekezdése szerint pedig felszámolási eljárásban a munkáltatóváltás egyes garanciái – így a 36. § (1), a 37., a 38. § (1) és a 39–40. § – nem alkalmazhatók. A kormányhatározat 3. pont b) alpontja rögzíti, hogy a dunakeszi üzemben dolgozók munkahelye nem kerülhet veszélybe és nem szűnhet meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Közvetlenül a társaság munkavállalói érintettek, közvetve a dunakeszi járműgyártás beszállítói. A munkavállalók szempontjából lényeges, hogy a 252/2025. Korm. rendelet 5. §-a szerint a reorganizációs tervhez kapcsolódó ideiglenes moratórium alatt a kiegyenlített bértartozásra bérgarancia-eljárás vehető igénybe, a 2021. évi XCIX. törvény 53. § (6) bekezdés a) pontja alapján pedig a munkabér-követelések a reorganizációba nem vonhatók be. Felmondás esetén változatlanul irányadó az Mt. 69. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos felmondási idő és az Mt. 77. § (3) bekezdése szerinti végkielégítés. A kormányhatározat a termelés fenntartását kiemelt nemzeti gazdasági érdeknek nyilvánítja.

Teendők és határidők

Az érintett munkavállalóknak célszerű az állami felszámolótól írásbeli tájékoztatást kérni a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, a bérfizetés rendjéről és a reorganizációs terv munkahelyeket érintő elemeiről. A szakszervezeteknek és az üzemi tanácsnak érdemes számon kérniük a Cstv. 31. § (1) bekezdés e) pontja szerinti tájékoztatást. A beszállító munkáltatóknak a megrendelések esetleges átütemezésére kell felkészülniük, és szükség esetén időben tájékoztatniuk saját munkavállalóikat a munkaidő-beosztás változásáról.

Ganz-MaVag: állami felszámoló és reorganizációs terv a munkahelyekért

A Kormány stratégiai jelentőségűvé minősítette a Ganz-MaVag Invest Zrt. felszámolását, és reorganizációs terv kidolgozását rendelte el. Kormányhatározat rögzíti, hogy a dunakeszi munkahelyeket meg kell őrizni.

Az augusztus 7-én kihirdetett rendelet alapján a cég ügyeit az állami felszámoló viszi, amely a kollektív szerződés és a munkaszerződések keretei között munkáltatóként jár el, és új munkaviszonyokat is létesíthet. A felszámolás elrendeléséről a munkavállalókat, a szakszervezeteket és az üzemi tanácsot haladéktalanul tájékoztatni kell.

A dolgozóknak fontos tudniuk, hogy a reorganizációs időszakban felhalmozódó bértartozásra a Bérgarancia Alap nyújthat fedezetet, a bérkövetelések pedig nem csökkenthetők a hitelezőkkel kötött megállapodásban. Felszámolás alatt a határozott időre szóló munkaszerződés is felmondható, ilyenkor is jár a felmondási idő és – a feltételek fennállása esetén – a végkielégítés.

A Kormány a dunakeszi termelés fenntartását kiemelt nemzetgazdasági érdeknek tekinti, és a kormányzati szervezetnek a munkahelyek megőrzésével összhangban kell eljárniuk. A munkavállalóknak érdemes írásban tájékoztatást kérniük a bérfizetés rendjéről és a további lépésekről, a beszállító cégeknek pedig felkészülniük a megrendelések esetleges átütemezésére.

Iskolakezdés és munkaidő: szabadság, pótszabadság és a szülők kérelmei

2025. augusztus 25.

Jogforrás és hatály

A gyermeket nevelő munkavállalók munkaidejére, szabadságára és munkafeltételeik módosítására vonatkozó szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) tartalmazza, különösen az 55. § (1) bekezdése, a 61. § (4)–(6) bekezdése, a 97. § (4)–(5) bekezdése, a 118. §, a 122. § (2) bekezdése, a 123. § és a 128. §. Új jogszabály vagy módosítás nem jelent meg; a jelentés a 2025. augusztus 25-én hatályos szabályokat foglalja össze a szeptember 1-jei tanévkezdéshez kapcsolódó munkaszervezéshez.

A szabályozás lényege

Az Mt. 61. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti munkavégzési helyének vagy munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben vagy részmunkaidőben való foglalkoztatását. Az (5) bekezdés alapján a kérelmet írásban indokolni kell, és meg kell jelölni a változtatás időpontját. A (6) bekezdés szerint a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik, elutasítás esetén indokolással; jogellenes elutasítás vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság pótolja a munkáltató hozzájárulását. A 122. § (2) bekezdése szerint a munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, ha az igényt legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt bejelentik. A 118. § (1) bekezdése alapján a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét munkanap pótszabadság jár, amelyet a 123. § (1) bekezdése szerint főszabályként az esedékesség évében kell kiadni. A 97. § (4) bekezdése szerint a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, százhatvannyolc órával korábban írásban kell közölni; az (5) bekezdés alapján a munkáltató a beosztást előre nem látható körülmény esetén legalább kilencvenhat órával korábban, illetve a munkavállaló írásbeli kérésére módosíthatja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden munkáltatót és gyermeket nevelő munkavállalót érintenek; a tanévkezdés körüli időszakban jellemzően megnő a szabadság- és beosztásmódosítási kérelmek száma. A munkáltató számára a kérelmek határidőben történő, indokolt elbírálása jogi kockázatkezelési kérdés, mert a mulasztás bírósági pótlást vonhat maga után. A munkavállalók az 55. § (1) bekezdés l) pontja alapján a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozó személyes gondozására évente legfeljebb öt munkanapra mentesülnek a munkavégzés alól, a 128. § (1) bekezdése szerint pedig gyermekük harmadik életévéig fizetés nélküli szabadságra jogosultak.

Teendők és határidők

A szeptember első napjaira kért szabadságot a 122. § (2) bekezdése szerinti kedvezmény igénybevételehez legkésőbb tizenöt nappal a kezdés előtt be kell jelenteni. A munkavállalói kérelmekre a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell válaszolnia. A szeptemberi beosztást legalább százhatvannyolc órával a munkakezdés előtt kell közölni. Célszerű a gyermek után járó pótszabadság 2025. évi nyilvántartását is felülvizsgálni, hogy az az év végéig kiadható legyen.

Iskolakezdés: így kérhet a szülő szabadságot vagy rugalmasabb munkarendet

Szeptember 1-jén kezdődik a tanév, ami sok családban új munkaidő-beosztást kíván. A munka törvénykönyve több eszközt is ad a szülőknek, a munkáltatóknak pedig határidőn belül kell válaszolniuk.

Évente hét nap szabadságot a munkáltató a munkavállaló által kért időpontban köteles kiadni, legfeljebb két részletben, ha a dolgozó legalább tizenöt nappal előre jelzi igényét. A tizenhat év alatti gyermekek után járó pótszabadság – egy gyermek után kettő, kettő után négy, több gyermek után hét nap – szintén felhasználható az iskolakezdés idején.

A nyolc év alatti gyermeket nevelő szülők írásban, indokolással kérhetik munkarendjük vagy munkavégzési helyük módosítását, távmunkát vagy részmunkaidőt. A munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell nyilatkoznia, és ha elutasítja a kérést, meg kell indokolnia döntését; ennek elmulasztása esetén a bíróság pótolhatja a hozzájárulást.

A munkaidő-beosztást legalább egy héttel előre kell közölni, változtatásra rendkívüli esetben négy nappal korábban, illetve a dolgozó írásbeli kérésére van lehetőség. Súlyos beteg hozzátartozó gondozására évente öt munkanap mentesülés jár, a három év alatti gyermek gondozására pedig fizetés nélküli szabadság is kérhető.

Otthon Start: kétéves biztosított jogviszony és munkáltatói igazolás a FIX 3%-os hitelhez

2025. augusztus 4.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Otthon Start program keretében biztosított FIX 3%-os lakáshitelről szóló 227/2025. (VII. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 89. számában, 2025. július 31-én hirdette ki. A rendelet 30. §-a szerint a kihirdetését követő nyolcadik napon, 2025. augusztus 8-án lép hatályba, a 31. § alapján pedig a kölcsön 2025. szeptember 1-jétől igényelhető az azt nyújtó hitelintézetnél. A jogosultság egyik központi feltétele a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) szerinti biztosított jogviszony, ezért a program a munkáltatókat és a munkavállalókat munkaügyi szempontból is érinti.

A szabályozás lényege

A 6. § szerint a kölcsön összege legfeljebb 50 millió forint, futamideje legfeljebb 25 év, az ügyfél által fizetendő kamat éves mértéke legfeljebb 3 százalék; a lakás értéke legfeljebb bruttó 100 millió, egy lakásos lakóépületé legfeljebb bruttó 150 millió forint lehet. A 8. § (1) bekezdés c) pontja alapján az igénylőnek 30 napnál nem régebbi okirattal kell igazolnia, hogy a kérelem benyújtásakor a Tbj. 6. § (1) bekezdés a), b) vagy d)–k) pontja szerint biztosított – ide nem értve a közfoglalkoztatottat –, illetve a Tbj. 4. § 11. pontja szerinti kiegészítő tevékenységet folytató személy, és ez legalább két éve folyamatosan fennáll. Az egymást követő jogosultsági időszakokat össze kell számítani, és legfeljebb 30 napos megszakítás nem töri meg a folyamatosságot; a kérelmet megelőző 180 napnak azonban biztosított jogviszonyban töltött időnek kell lennie. A 8. § (6) bekezdése szerint kérésre beszámít a szomszédos államban igazolt foglalkoztatási jogviszony, a (7) bekezdés alapján pedig az egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozó is igényelhet, ha a megelőző két évben legalább 200 nap ilyen biztosított jogviszonya van. A 16. § (1) bekezdés 6. pontja szerint a feltételt a kormányhivatal egészségbiztosítási pénztári feladatkörben kiállított igazolása, a keresőtevékenységet létesítő okirat és a foglalkoztató teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt igazolása bizonyítja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály elsősorban a munkaviszonyban, illetve más biztosított jogviszonyban álló, első otthonukat megszerezni kívánó munkavállalókat érinti, akik számára a folyamatos biztosítás feltétel. A munkáltatóknál ez a munkavállalói igazolási kérelmek számának növekedésével járhat, mert a foglalkoztató által kiállított igazolás a jogosultság igazolásának része. A munkaviszony megszűntetése vagy munkáltatóváltás esetén a 30 napot meghaladó megszakítás, illetve a kérelmet megelőző 180 napban bekövetkező kiesés a jogosultságot veszélyeztetheti, ezért a munkavállalóknak a munkahelyváltás időzítésére is figyelemmel kell lenniük. Közfoglalkoztatási jogviszony a feltételt nem teljesíti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű felkészülniük arra, hogy 2025. szeptember 1-jétől a munkavállalók munkaviszonyuk fennállásáról, kezdetéről és jellegéről teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalt igazolást kérnek. A munkavállalóknak a kérelem benyújtása előtt be kell szerezniük a kormányhivatal 30 napnál nem régebbi, a biztosítási időt feltüntető igazolását, és ellenőrizniük kell, hogy a két év folyamatos, és a kérelmet megelőző 180 napban nincs kiesés. Lakásvásárlás esetén a 14. § szerint a kérelem az adásvételi szerződés megkötését követő 180 napon belül nyújtható be.

Két év folyamatos biztosítás kell a 3 százalékos Otthon Start hitelhez

Szeptember 1-jétől igényelhető a legfeljebb 3 százalékos kamatú Otthon Start lakáshitel. A jogosultság egyik feltétele a legalább két éve folyamatos biztosított jogviszony, amelyet a munkáltató igazolásával is bizonyítani kell.

A július végén kihirdetett kormányrendelet szerint legfeljebb 50 millió forint kölcsön vehető fel, legfeljebb 25 évre. Az igénylőnek a kérelem napján biztosítottnak kell lennie, és ennek legalább két éve folyamatosan fenn kell állnia; a közfoglalkoztatás ebbe nem számít bele. Legfeljebb 30 napos szünet a munkaviszonyok között nem töri meg a folyamatosságot, a kérelem előtti fél évben azonban nem lehet kiesés.

Kedvező szabály, hogy a szomszédos országban végzett munka is beszámítható, az egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozók pedig akkor igényelhetnek, ha az elmúlt két évben legalább 200 napot dolgoztak. Ennek igazolására a kormányhivatal által kiállított, a biztosítási időt feltüntető igazolás szolgál.

A jogosultságot a kormányhivatal igazolásával, a munkaszerződéssel és a munkáltató által kiállított igazolással kell bizonyítani. A munkáltatóknak érdemes felkészülniük az igazolási kérelmekre, a munkavállalóknak pedig átgondolniuk, hogy munkahelyváltás esetén ne keletkezzen hosszabb megszakítás. A kölcsön lakásvásárlásnál az adásvételi szerződés megkötését követő 180 napon belül igényelhető.

Minimálbér 2026: a kormányzati bérprogram 13 százalékos emelést jelez

2025. augusztus 13.

Jogforrás és hatály

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 153. § (1) bekezdése felhatalmazza a Kormányt, hogy a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összegét és hatályát a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban és a Kormány által kijelölt fórumban folytatott konzultációt követően rendeletben állapítsa meg. A 153. § (4) bekezdése szerint az összegeket naptári évenként felül kell vizsgálni. Jelenleg a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet hatályos, amely 2025. január 1-jétől állapította meg az összegeket. Az Economx 2025. augusztus 11-i összefoglalója szerint a Kormány béremelési programját ismertető hivatalos oldal 2026-ra 13 százalékos minimálbér-emelést tüntet fel; a 2026. évi összegeket megállapító kormányrendelet még nem jelent meg.

A szabályozás lényege

A 394/2024. Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló minimálbére 2025. január 1-jétől havibér esetén 290 800 forint, hetibér esetén 66 860 forint, napibér esetén 13 380 forint, órabér esetén 1672 forint. A (2) bekezdés alapján a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum havibér esetén 348 800 forint, hetibér esetén 80 190 forint, napibér esetén 16 040 forint, órabér esetén 2005 forint. A sajtóbeszámoló szerint a kormányzati bérprogram oldalán szereplő 13 százalékos emelés 2026-ra bruttó 328 600 forintos minimálbért jelentene, 2027-re pedig 374 600 forintos célérték szerepel; a garantált bérminimum 2026. évi összegéről nincs közzétett adat. Az Mt. 153. § (4) bekezdése szerint az összegek megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, valamint az ágazati és területi munkaerő-piaci sajátosságokat. A végleges összegek tehát csak a konzultációt követő kormányrendelettel válnak kötelezővé.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A minimálbér és a garantált bérminimum változása elsősorban a munkaigényes, alacsony bérszínvonalú ágazatok – kereskedelem, vendéglátás, feldolgozóipar, mezőgazdaság – munkáltatóit érinti, ahol sok munkavállaló alaphére a kötelező legkisebb összeg közelében van. A minimálbér-emelés nemcsak a legkisebb béreket emeli, hanem a bértábla felfelé tolódásával a bérköltség egészét növelheti, és a minimálbérhez kötött közterhek, juttatások és határértékek is változhatnak. Az Economx számítása szerint a 2025. évi minimálbér nettó összege kedvezmények nélkül 218 519 forint, amely 15 százalékos személyi jövedelemadó és 18,5 százalékos társadalombiztosítási járulék levonásával adódik; a családi és életkorhoz kötött kedvezmények ennél magasabb nettó bért eredményezhetnek.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a 2026. évi bérköltségtervezésben a bérprogramban jelzett emeléssel számolniuk, ugyanakkor a végleges összegeket csak a kihirdetett kormányrendelet alapján lehet alkalmazni. A garantált bérminimummal érintett munkakörök körét, valamint a minimálbérhez igazodó belső bértételeket érdemes előre áttekinteni. A munkavállalóknak a munkaszerződésben rögzített alaphért kell összevetniük az új összegekkel, amint azok megjelennek; a minimálbérnél alacsonyabb alaphér a rendelet hatálybalépésétől nem alkalmazható.

Jövőre 13 százalékkal emelkedhet a minimálbér

A kormányzati béremelési program 2026-ra 13 százalékos minimálbér-emelést jelez, ami bruttó 328 600 forintos legkisebb bért jelentene. A végleges összeget azonban csak a később kiadandó kormányrendelet rögzíti.

Idén a teljes munkaidőben dolgozók minimálbére havi bruttó 290 800 forint, a legalább középfokú végzettséget igénylő munkakörökben járó garantált bérminimum 348 800 forint. A minimálbér nettó összege kedvezmények nélkül 218 519 forint, a családi és életkorhoz kötött kedvezményekkel ennél több is lehet. Jövőre a bérprogram szerint bruttó 328 600 forint lehet a minimálbér, 2027-re pedig 374 600 forintos célérték szerepel.

A törvény szerint az összegeket évente felül kell vizsgálni, és a Kormány a munkaadói és munkavállalói érdekképviselletekkel folytatott egyeztetés után rendeletben állapítja meg. A garantált bérminimum jövő évi összegéről egyelőre nincs nyilvános adat. Addig a jelenlegi összegeket kell alkalmazni.

A munkáltatóknak érdemes már most a jelzett emeléssel tervezniük a jövő évi bérköltséget, különösen ott, ahol sok munkavállaló keres a minimálbér közelében. A munkavállalóknak a rendelet megjelenése után érdemes ellenőrizniük, hogy alapbérük eléri-e az új minimumot.

Augusztus 20.: munkavégzés munkaszüneti napon – bérpótlék és távolléti díj

2025. augusztus 14.

Jogforrás és hatály

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (1) bekezdése szerint augusztus 20. munkaszüneti nap, amely 2025-ben szerdára esik. A munkaszüneti napi munkavégzés feltételeit az Mt. 101. § (1) bekezdése és 102. § (2) bekezdése, a díjazást a 139. §, a 140. § (2)–(3) bekezdése, a 143. § (5) bekezdése és a 146. § (1) bekezdés d) pontja szabályozza. E rendelkezések a munkaviszonyra vonatkozó hatályos szabályok, amelyeket a munkáltatóknak minden munkaszüneti napnál alkalmazniuk kell; a jelentés az augusztusi munkaszüneti nap előtti bérelszámolási teendőket foglalja össze.

A szabályozás lényege

Az Mt. 102. § (2) bekezdése szerint munkaszüneti napra rendes munkaidő csak a 101. § (1) bekezdés a)–c), g)–h) pontjában meghatározott esetben osztható be, vagyis a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, idényjellegű, megszakítás nélküli tevékenységnél, társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre nyújtott szolgáltatáshoz szükséges munkavégzésnél, valamint külföldi munkavégzés során. A kereskedelmi tevékenységet folytató munkáltatóra vonatkozó i) pont nem szerepel e körben. A 140. § (2) bekezdése alapján a munkaszüneti napon történő munkavégzésért száz százalékos bérpótlék jár, a 143. § (5) bekezdése szerint pedig a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munka esetén szintén száz százalékos bérpótlék illeti meg a munkavállalót. A 139. § (1)–(3) bekezdése szerint a bérpótlék a rendes munkaidőre járó munkabéren felül jár, számítási alapja eltérő megállapodás hiányában az egy órára járó alaphár, amelyet havibér esetén általános teljes napi munkaidőnél a havi alaphár százhetvennégy órával való osztásával kell meghatározni. A 146. § (1) bekezdés d) pontja szerint óra- vagy teljesítménybérezés esetén a munkavállalót a napi munkaidő tartamára távolléti díj illeti meg, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok elsősorban a folyamatos üzemű, a vendéglátó, a közszolgáltató, az egészségügyi és szociális, valamint az idényjellegű tevékenységet folytató munkáltatókat érintik, amelyek augusztus 20-án is foglalkoztatnak munkavállalókat. Számukra a száz százalékos bérpótlék jelentős többletköltség, ezért a munkaidő-beosztás tervezésekor ezt is figyelembe kell venni. Mivel augusztus 20. 2025-ben általános munkarend szerinti munkanapra esik, az órabéres és teljesítménybéres munkavállalók a kieső munkaidőre távolléti díjat kapnak. Az a munkáltató, amely a 101. § (1) bekezdésében felsorolt eseteken kívül oszt be rendes munkaidőt munkaszüneti napra, a munkaidő-szabályok megsértése miatt munkaügyi ellenőrzés során felelősségre vonható.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak augusztus 20. előtt ellenőrizniük kell, hogy tevékenységük vagy az érintett munkakör a 101. § (1) bekezdés a)–c), g)–h) pontja alá tartozik-e, és a munkaidő-beosztást ennek megfelelően kell közölniük. Az augusztusi bérszámfejtésben a munkaszüneti napon teljesített órákra a száz százalékos bérpótlékot, az órabéreseknel a kieső napra a távolléti díjat kell elszámolni. A munkavállalóknak a bérjegyzéken ellenőrizniük kell a bérpótlék és a távolléti díj elszámolását; az elszámolásról szóló írásbeli tájékoztatást az Mt. 155. § (2) bekezdése szerint a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell megkapniuk.

Augusztus 20-án dupla bér jár a munkáért

Augusztus 20. munkaszüneti nap, idén szerdára esik. Aki ezen a napon dolgozik, a munkabéréén felül száz százalék bérpótlékot kap, az órabéreseknek pedig a kieső napra is jár díjazás.

Munkaszüneti napra csak meghatározott esetekben osztható be rendes munkaidő: például olyan munkáltatónál vagy munkakörben, amely rendeltetése folytán e napon is működik, idényjellegű vagy megszakítás nélküli tevékenységnél, illetve a lakosság alapvető szükségleteit kielégítő szolgáltatásoknál. A kereskedelmi munkáltatókra vonatkozó általános vasárnapi kivétel ezen a napon nem alkalmazható. Rendkívüli munkaidő is csak e szabályok keretei között rendelhető el.

Aki dolgozik, a rendes béréen felül száz százalék bérpótlékra jogosult, amelynek alapja az egy órára járó alaphét. Az órabéres és teljesítménybéres munkavállalók, akiknek a munkaszüneti nap miatt csökken a munkaideje, a kieső napra távolléti díjat kapnak.

A munkáltatóknak érdemes időben ellenőrizniük a beosztást és a bérszámfejtést. A munkavállalók a szeptember 10-ig kézhez kapott bérelszámoláson nézhetik meg, hogy a pótlék és a távolléti díj megjelent-e. Ha a pótlék vagy a távolléti díj hiányzik, először a munkáltató bérszámfejtésével érdemes egyeztetni.

Otthon Start és CSOK Plusz: módosuló biztosítotti feltételek, adóstársak és határon túli munka

2025. augusztus 27.

Jogforrás és hatály

A Kormány a családok támogatásaira vonatkozó egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 282/2025. (VIII. 25.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 97. számában, 2025. augusztus 25-én hirdette ki. A rendelet a 6–12. §-ában a családok otthonteremtését támogató kedvezményes CSOK Plusz hitelprogramról szóló 518/2023. (XI. 30.) Korm. rendeletet, a 13–21. §-ában az Otthon Start program keretében biztosított FIX 3%-os lakáshitelről szóló 227/2025. (VII. 31.) Korm. rendeletet módosítja. A 22. § (1) bekezdése szerint a rendelet – a babaváró támogatásra vonatkozó 1. alcím kivételével, amely október 1-jén lép hatályba – 2025. szeptember 1-jén lép hatályba. Preambuluma szerint célja az Otthon Start feltételeinek összehangolása a meglévő otthonteremtési programokkal.

A szabályozás lényege

A 8. § új szöveggel állapítja meg az 518/2023. Korm. rendelet 15. § (1) bekezdés c) pontját: a CSOK Plusz igénylőjének 30 napnál nem régebbi okirattal kell igazolnia a Tbj. szerinti biztosítást, illetve a kiegészítő tevékenységet, a nappali rendszerű tanulmányokat vagy a külföldi társadalombiztosítás hatálya alá tartozást. A folyamatossági időszakok összeszámíthatók, a legfeljebb 30 napos – hallgatói jogviszony megszűnése után legfeljebb hat hónapos – megszakítás nem töri meg a folyamatosságot, a kérelmet megelőző 180 napnak azonban minősített jogviszonyban kell tennie. Az új (1a) bekezdés szerint legalább két éve magyarországi lakóhellyel rendelkező igénylőnél beszámít a szomszédos államban fennálló, a foglalkoztató igazolásával igazolt foglalkoztatási jogviszony is. A 227/2025. Korm. rendeletben a 13. § szerint a kölcsön személyenként csak egy alkalommal vehető igénybe. A 15. § alapján adóstárs csak házastárs vagy szülő lehet, a szülő tulajdont nem szerezhetsz; házastársak közös igénylésénél elegendő, ha egyikük felel meg a feltételeknek, köztük a biztosítotti feltételnek, és az adóstárs szülőnek nem kell megfelelnie e feltételeknek. A 6. § szerint a CSOK Plusz kölcsön az Otthon Start kölcsön elő- vagy végtörlesztésére is felhasználható, a 17. § pedig a kamattámogatás számítását az ötéves állampapírok aukciós hozamához köti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás a lakásvásárlást tervező munkavállalókat érinti: a házastársak közül elég, ha egyikük rendelkezik a szükséges biztosítotti jogviszonnyal, így a gyermekgondozás vagy más ok miatt nem foglalkoztatott házastárs nem zárja ki a családot. A határ menti térségben élő, szomszédos államban dolgozó munkavállalóknak a CSOK Plusz igénylésénél külön szabály teszi lehetővé a külföldi munkaviszony beszámítását. A munkáltatóknál az igazolási kérelmek száma nőhet, a szomszédos államban működő foglalkoztatónál pedig a foglalkoztató által kiállított igazolás válik a jogosultság feltételévé.

Teendők és határidők

A szeptember 1-jétől benyújtott kérelmeknél már a módosított szabályokat kell alkalmazni. A munkavállalóknak a kérelem előtt ellenőrizniük kell, hogy a házaspár közül ki teljesíti a biztosítotti feltételt, és be kell szerezniük a kormányhivatal 30 napnál nem régebbi igazolását, határon túli munkánál a foglalkoztató igazolását is. A munkáltatóknak célszerű egységes mintát kialakítaniuk a munkaviszony fennállásáról és időtartamáról szóló igazolásokhoz.

Rugalmasabb biztosítotti feltételek az Otthon Start és a CSOK Plusz hitelnél

Szeptember 1-jétől módosulnak az Otthon Start és a CSOK Plusz hitel feltételei. Háaspároknál elég, ha egyikük rendelkezik a szükséges biztosítási idővel, és a szomszédos országban végzett munka is beszámíthat.

Az augusztus végén kihirdetett kormányrendelet szerint az Otthon Start hitelt közösen igénylő házastársak közül elegendő, ha az egyik felel meg a feltételeknek, köztük a folyamatos biztosítási jogviszonynak. Adóstárs csak házastárs vagy szülő lehet, a szülőnek nem kell megfelelnie a biztosítási feltételnek, de tulajdont sem szerezhet. Az Otthon Start hitel személyenként csak egyszer vehető igénybe.

A CSOK Plusz igénylésénél a magyar lakóhellyel rendelkező, de szomszédos országban dolgozó munkavállalók külföldi munkaviszonya is beszámít, ha azt a foglalkoztató igazolja. A rövid, legfeljebb 30 napos szünet a munkahelyek között nem töri meg a folyamatosságot. A CSOK Plusz kölcsön mostantól az Otthon Start hitel előtörlesztésére is felhasználható.

A munkavállalóknak érdemes a kérelem előtt beszerezniük a kormányhivatal friss igazolását, a munkáltatóknak pedig felkészülniük arra, hogy a munkaviszonyról szóló igazolásokat gyorsan ki tudják állítani. Az új szabályok a szeptember 1-jétől benyújtott kérelmekre vonatkoznak.

KSH: 704 400 forint a júniusi bruttó átlagkereset, 9,7 százalékos növekedés

2025. augusztus 29.

Jogforrás és hatály

A Központi Statisztikai Hivatal 2025. augusztus 27-én közzétette a 2025. júniusi keresetekről szóló gyorstájékoztatóját, amely a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó és nettó átlagkeresetét, valamint mediánkeresetét tartalmazza. A KSH által közzétett nemzetgazdasági bruttó átlagkereset több munkaügyi jogszabályban viszonyítási alap: a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény (Btv.) 7. § (1) bekezdése szerint a felszámoló egy felszámolási eljáráson belül jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év KSH által közzétett nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét veheti figyelembe. A kötelező legkisebb összegeket a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet állapítja meg.

A szabályozás lényege

A gyorstájékoztató szerint 2025 júniusában a bruttó átlagkereset 704 400 forint volt, 9,7 százalékkal magasabb az egy évvel korábinál; a nettó átlagkereset 484 200 forintot tett ki, 9,6 százalékos növekedéssel. A fogyasztói árak 4,6 százalékos emelkedése mellett a reálkereset 4,8 százalékkal nőtt. A prémium, jutalom és egyhavi különjuttatás nélküli rendszeres bruttó átlagkereset 655 600 forint volt, 9,5 százalékkal több. A bruttó mediánkereset 567 700 forintra, a nettó medián 395 000 forintra emelkedett, 10,3, illetve 10,5 százalékkal. A vállalkozásoknál a bruttó átlagkereset 704 300, a költségvetési szférában 695 200, a nonprofit szektorban 730 000 forint volt; a közfoglalkoztatottak bruttó átlagkeresete 144 300 forint. 2025 első félévében a bruttó átlagkereset 692 800 forint volt, 9,2 százalékkal magasabb, a nettó 476 100 forint. Összevetésként: a 394/2024. Korm. rendelet 2. §-a szerint a minimálbér havi 290 800, a garantált bérminimum 348 800 forint. A nonprofit szektorban a növekedés 10,7 százalékos volt, a vállalkozásoknál és a költségvetési szférában 9,7, illetve 9,5 százalékos.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az adatok a munkáltatók számára a bérpiaci versenyhelyzet megítéléséhez adnak támpontot: a közel tíz százalékos éves bérnövekedés azt jelzi, hogy a munkaerő megtartása és toborzása továbbra is jelentős béremelési nyomással jár. A mediánkereset gyorsabb növekedése az átlagnál arra utal, hogy a közepes keresetek is érdemben emelkedtek. A munkavállalók saját bérüket az ágazati és szektorális átlagokhoz mérhetik a bértárgyalásokon. A bruttó átlagkereset a Btv. szerinti bérgarancia-támogatás felső határának alapja is; e számításnál azonban nem a havi adatot, hanem a tárgyévet megelőző második év éves adatát kell alkalmazni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a KSH-adatokat felhasználniuk a 2026. évi bérköltség-tervezéshez és a belső bérsávok felülvizsgálatához, különösen az átlag alatti bérszintű munkakörökben, ahol a fluktuáció kockázata nagyobb. A munkavállalók és érdekképviselőik az adatokat a bértárgyalások során hivatkozási alapként használhatják. A Btv. alapján a felszámolóknak a bérgarancia-igény meghatározásakor a jogszabály szerinti, a tárgyévet megelőző második évre vonatkozó éves átlagkeresetet kell alkalmazniuk. A munkavállalóknak érdemes figyelembe venniük, hogy az átlagkereset prémiumot és egyéb különjuttatást is tartalmaz, ezért saját rendszeres bérük összevetésére a rendszeres átlagkereset és a medián a megfelelőbb viszonyítási alap.

Júniusban 704 400 forint volt a bruttó átlagkereset

A KSH friss adatai szerint júniusban a teljes munkaidőben dolgozók bruttó átlagkeresete 704 400 forint volt, 9,7 százalékkal több, mint egy évvel korábban. A reálkeresetek 4,8 százalékkal nőttek.

A nettó átlagkereset 484 200 forint volt. Mivel az átlagot a magas keresetek felfelé húzzák, sokat mond a mediánkereset is: a dolgozók fele bruttó 567 700 forintnál kevesebbet, fele ennél többet keresett, és ez az érték 10,3 százalékkal nőtt. Az első félévben a bruttó átlagkereset 692 800 forint volt. A prémiumok nélküli rendszeres bruttó átlagkereset 655 600 forint volt.

A vállalkozásoknál dolgozók átlagosan bruttó 704 300, a költségvetési szférában dolgozók 695 200 forintot kerestek. Összevetésként: a minimálbér idén havi 290 800, a garantált bérminimum 348 800 forint. A közfoglalkoztatottak bruttó átlagkeresete 144 300 forint volt.

A munkáltatók számára a közel tízszázalékos bérnövekedés azt jelzi, hogy a munkaerő megtartásáért továbbra is versenyezni kell, ezért érdemes az adatokat a jövő évi bértervezésbe beépíteni. A munkavállalók saját fizetésüket az ágazati átlagokhoz mérve készülhetnek fel a bértárgyalásokra.

Gyármentő Program: további 12 hónap a válságtámogatással megvalósuló beruházásokra

2025. augusztus 4.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdése szerinti eredeti jogalkotói hatáskörében, a 15. cikk (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva kiadta a beruházás ösztönzési célú irányszabályzat felhasználásáról szóló 210/2014. (VIII. 27.) Korm. rendelet módosításáról szóló 231/2025. (VII. 31.) Korm. rendeletet. A rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 89. számában, 2025. július 31-én jelent meg, és a 2. § szerint a kihirdetését követő napon, 2025. augusztus 1-jén lépett hatályba. Preambuluma szerint célja a Gyármentő Program támogatása a beruházások befejezési határidejének meghosszabbításával. A módosítás a 210/2014. Korm. rendeletet új 29/S. §-sal egészíti ki.

A szabályozás lényege

A 29/S. § a 416/2022. (X. 26.) Korm. rendelettel megállapított három szabályra vonatkozik: a 26/X. § (1) bekezdésére (energiahatékonysági beruházási támogatás), a 26/ZM. § (1) bekezdésére (megújuló energia termelési beruházási támogatás) és a 26/ZZB. § (1) bekezdésére (az orosz–ukrán háború és a szankciók által érintett nagyvállalkozásoknak nyújtható korlátozott összegű támogatás). E rendelkezések szerint a beruházás időtartama legfeljebb 24 hónap, amelyet a támogató indokolt esetben a kedvezményezett kérelmére 12 hónappal meghosszabbíthat. Az új szabály szerint a 231/2025. Korm. rendelet hatálybalépésekor már megkötött és le nem zárt szerződéssel rendelkező ügyekben ez a beruházási időszak a beruházó kérelmére és a támogató jóváhagyó döntése alapján további 12 hónappal meghosszabbítható, így összesen legfeljebb 48 hónap állhat rendelkezésre. A támogatás feltételei változatlanok: a kedvezményezettnek legalább 500 ezer eurónak megfelelő forintösszegű beruházást kell megvalósítania, és a 26/X. § (2) bekezdés b) pontja, illetve a megfelelő párhuzamos rendelkezések szerint a beruházás befejezését követő üzleti évben a 2022. évi átlagos állományi létszámának legalább 90%-át fenn kell tartania.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás azokat a jellemzően energiaigényes nagyvállalkozásokat érinti, amelyek a 2022-es energiaválságra reagáló programokban támogatási szerződést kötöttek, de beruházásuk – például beszállítói késedelem vagy finanszírozási nehézség miatt – a meghosszabbított határidőn belül sem fejeződne be. A plusz egy év csökkenti a szerződésszegés, az elállás és a támogatás kamatokkal növelt visszafizetésének kockázatát. Munkaerőpiaci szempontból a kedvezmény közvetett: a létszámfenntartási kötelezettség a befejezés utáni üzleti évhez kötődik, ezért a határidő kitolása a 90%-os létszámmegtartási kötelezettség teljesítési évét is későbbre helyezi. A munkavállalók számára a program a munkahelyek megőrzését szolgálja, mert a támogatás a 2022-es létszám fenntartásához kötött.

Teendők és határidők

A kedvezményezetteknek meg kell vizsgálniuk, hogy a beruházás a már meghosszabbított határidőn belül befejezhető-e; ha nem, a beruházási időszak további 12 hónapos meghosszabbítását kérelemmel kell kezdeményezniük a támogatónál, a kérelmet pedig a késedelem okainak bemutatásával célszerű indokolni. A meghosszabbítás nem automatikus, a támogató jóváhagyó döntésétől függ, és a szerződés módosítását vonhatja maga után. A munkáltatóknak a befejezés tervezett időpontjához igazítva kell előre tervezniük a 2022. évi átlagos állományi létszám 90%-ának fenntartását, és a létszámadatokat a beszámolási kötelezettséghez igazodóan dokumentálniuk kell.

Még egy év a Gyármentő Program beruházásainak befejezésére

Augusztus 1-jétől további 12 hónappal meghosszabbítható a 2022-es energiaválság miatt indított állami támogatási programokban vállalt beruházások befejezési határideje, ha a cég kéri és a támogató jóváhagyja.

A Kormány július 31-én kihirdetett rendelete a Gyármentő Program kedvezményezettjeinek ad haladékot. Az energiahatékonysági, a megújulóenergia-termelési és a háborús helyzet miatt bevezetett korlátozott összegű támogatással megvalósuló beruházásokat eddig 24, indokolt esetben 36 hónap alatt kellett befejezni. A már megkötött és még le nem zárt szerződéseknél ez az időszak most újabb 12 hónappal, összesen legfeljebb 48 hónapra nyújtható.

A meghosszabbítás nem automatikus: a beruházónak kérelmet kell benyújtania, és a támogatónak jóvá kell hagynia. A támogatás egyéb feltételei nem változtak, így továbbra is legalább 500 ezer eurónak megfelelő beruházást kell megvalósítani. A haladék csökkenti annak kockázatát, hogy a késedelem miatt a támogatást kamatokkal együtt vissza kelljen fizetni.

A munkavállalók szempontjából fontos, hogy a támogatott cégeknek a beruházás befejezését követő üzleti évben a 2022. évi átlagos létszámuk legalább 90 százalékát meg kell tartaniuk. A haladék tehát a munkahelyek megőrzésének határidejét is kitolja, a kötelezettséget azonban nem szünteti meg.

Vendégmunkás-engedély: közvetítés kérése nélkül nincs támogató szakhatósági állásfoglalás

2025. augusztus 5.

Jogforrás és hatály

A harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyének kiadását a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.), annak végrehajtásáról szóló 35/2024. (II. 29.) Korm. rendelet, valamint a szakhatósági közreműködést szabályozó 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet határozza meg. A jelentés a hatályos szabályokat a Kúria 2025-ben hozott két végzésén keresztül mutatja be: a 2025. május 13-án kelt Kfv.IV.37.264/2025/3. és a 2025. június 24-én kelt Kfv.VI.37.399/2025/4. számú végzés egyaránt összevont kérelmezési eljárásban elutasított foglalkoztatási célú tartózkodási engedély ügyében született.

A szabályozás lényege

A Btátv. 242. § (6) bekezdése szerint összevont engedély akkor adható ki, ha a foglalkoztatást a munkavégzés helye szerinti kormányhivatal szakhatósági állásfoglalásában támogatja, és a kérelmező a tartózkodási feltételeket teljesíti; a 179. § (4) bekezdése alapján a szakhatósági állásfoglalás a szakkérdésben köti az idegenrendészeti hatóságot. A 445/2013. Korm. rendelet 20. § (1) bekezdése szerint a kormányhivatal nem támogatja az engedélyt, ha a foglalkoztató a d) pont db) alpontja szerint érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett, de közvetítést nem kért, vagy a munkaerőigény érvényességét 15 napnál rövidebb időre határozta meg; ha a b) pont szerint a miniszteri rendeletben meghatározott létszámkeret betelt; vagy ha a k) pont szerint a foglalkoztatás munkaerő-kölcsönzést valósít meg, kivéve a regisztrációs és foglalkoztatási díjat megfizető minősített kölcsönbeadót. A Btátv. 28. § (5)–(6) bekezdése szerint az engedély legfeljebb két évre szól, egy évvel hosszabbítható, de összesen legfeljebb három évig. A júniusi végzésben a foglalkoztató munkaerőigényét bejelentette, de közvetítést nem kért, ezért a szakhatóság nem támogatta a foglalkoztatást; a májusi ügyben a foglalkoztatónak a kérelem benyújtásakor nem volt érvényes munkaerőigénye. Mindkét ügyben elutasították a kérelmet és kiutasították a munkavállalót, a Kúria pedig a felülvizsgálati kérelmeket nem fogadta be.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a harmadik országbeli munkaerőt alkalmazó munkáltatókat és a vendégmunkásokat érintik. A munkáltató adminisztratív mulasztása a munkavállaló tartózkodási jogát veszélyezteti: a kérelem elutasításával a munkavállaló kiutasítása is együtt járhat, a munkáltató pedig elesik a tervezett munkaerőtől. A májusi ügyben a fellebbezésben megjelölt új munkáltatót a bíróság a Btátv. 210. § (3) bekezdése alapján nem értékelhető új ténynek tekintette, így a munkáltató utólagos cseréje sem orvosolta a hiányt.

Teendők és határidők

Harmadik országbeli munkavállaló alkalmazásának tervezésekor a munkáltatónak a kérelem benyújtása előtt érvényes munkaerőigényt kell bejelentenie, abban közvetítést is kérnie kell, és az érvényességi időt legalább 15 napban kell meghatároznia. A kiközvetített álláskereső foglalkoztatásától indokolatlanul nem zárkozhat el, és nem írhat elő a munkakörhöz szükségtelen feltételt. A vendégmunkásoknak érdemes ellenőrizniük, hogy a foglalkoztató ezeket teljesítette-e, mert az elutasítás következményeit ők viselik.

Vendégmunkás csak akkor jöhet, ha a cég közvetítést is kért

Ha a munkáltató bejelenti munkaerőigényét, de nem kér közvetítést a járási hivataltól, a kormányhivatal nem támogatja a vendégmunkás foglalkoztatását, és a tartózkodási engedély sem adható ki.

A harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyéhez a kormányhivatal támogató szakhatósági állásfoglalása szükséges, amelytől az idegenrendészeti hatóság nem térhet el. A kormányhivatal nem támogatja a foglalkoztatást, ha a cégnek nincs érvényes munkaerőigénye, ha abban nem kért közvetítést, vagy ha az igényt 15 napnál rövidebb időre adta meg.

A Kúria idén két ilyen ügyben sem fogadta be a felülvizsgálati kérelmet. Az egyikben a munkáltató nem kért közvetítést, a másikban a kérelem benyújtásakor nem volt érvényes munkaerőigénye. Mindkét esetben elutasították a kérelmet és kiutasították a munkavállalót; az utólag megjelölt új munkáltató sem segített.

A munkáltatóknak ezért a kérelem előtt érvényes munkaerőigényt kell bejelenteniük, közvetítést is kérve, és érdemben meg kell vizsgálniuk a kiközvetített hazai álláskeresőket. Az engedély legfeljebb két évre szól, és összesen legfeljebb három évig hosszabbítható.

Nyári diákmunka 2025: közel 30 ezer diák, augusztus 31-én zárul a program

2025. augusztus 14.

Jogforrás és hatály

A „Nyári diákmunka 2025.” központi munkaerőpiaci programot a Nemzeti Foglalkoztatási Alap foglalkoztatási alaprészének 2025. évi központi keretéből finanszírozzák; a programtájékoztató 4,5 milliárd forint összköltséget jelölt meg. A diákok 2025. június 16-tól regisztrálhattak a járási hivataloknál szolgáltatást kérőként, a tényleges foglalkoztatás július 1-jén kezdődött, a program 2025. augusztus 31-én zárul, és egy diák legfeljebb két hónapig foglalkoztatható támogatással. A foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár 2025. augusztus 12-én ismertette a program időközi eredményeit; a program tizenharmadik alkalommal valósul meg. A programtájékoztató szerint a járási hivatal munkaerőpiaci információt nyújt, majd a munkáltatóktól beérkezett munkaerőigények alapján, esélyegyenlőségi szempontok figyelembevételével munkaközvetítést végez.

A szabályozás lényege

A célcsoport a 16–25 éves, nappali tagozaton tanuló diák, akinek nincs foglalkoztatásra irányuló vagy vállalkozási jogviszonya; a 16. életévet a foglalkoztatás kezdetekor be kell tölteni. A program két pillérből áll. Az első, önkormányzati pillérben a területi és települési önkormányzat, annak alaptevékenységet végző intézménye, valamint egyházi jogi személy foglalkoztathat diákot legfeljebb napi 6 órában, a munkabér 100%-os támogatásával. A második pillérben a mezőgazdaság, a turizmus, a vendéglátás és az erdőgazdálkodás munkáltatói idényjellegű munkára, legfeljebb napi 8 órában foglalkoztathatnak, a bér 75%-os támogatásával. A támogatás havi alapja a programtájékoztató szerint szakképzettséget nem igénylő munkakörben legfeljebb 218 100, szakképzettséget igénylő munkakörben legfeljebb 261 600 forint, rövidebb munkaidő esetén arányosan kevesebb. Az augusztus 12-i közlés szerint közel 30 ezer fiatal dolgozott a programban, több mint 4600 munkáltató csatlakozott, a lekötött támogatás közel 5 milliárd forint.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A résztvevők 81%-át önkormányzatok foglalkoztatták; közel 5000 fiatal a turizmusban és a vendéglátásban, több mint 560 a mezőgazdaságban dolgozott. A legtöbb igény Borsod-Abaúj-Zemplén, Veszprém, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Baranya vármegyéből érkezett. A legnépszerűbb munkakörök az általános szolgáltatási és szállítási, a takarítási és kisegítő, az irodai kézbesítő, valamint a konyhai kisegítő feladatok voltak. A versenyszféra munkáltatói számára a 75%-os bértámogatás a szezonális munkaerőhiány olcsóbb áthidalását tette lehetővé, a diákok pedig munkatapasztalatot és jövedelmet szereztek. Az önkormányzati pillér a hátrányos helyzetű térségekben jelent különösen fontos első munkalehetőséget, ahol a versenyszféra kevesebb nyári állást kínál. A közel 5 milliárd forintos lekötött támogatás meghaladta a programtájékoztatóban eredetileg jelzett 4,5 milliárd forintos összköltséget.

Teendők és határidők

A program augusztus 31-én zárul, ezt követően támogatott foglalkoztatás nem folytatható. A munkáltatóknak a támogatás feltételei szerint kell elszámolniuk a bértámogatással, és a munkaviszony megszűnésekor teljesíteniük kell a munkajogi elszámolási kötelezettségeket. A diákoknak ellenőrizniük kell, hogy munkabérüket és a munkaviszonyról szóló igazolásokat megkapták. A részletekről a területileg illetékes járási hivatal foglalkoztatási osztálya ad tájékoztatást. A következő évi programban részt venni kívánó munkáltatóknak érdemes a munkaerőigényüket a meghirdetéskor időben bejelenteniük.

Közel 30 ezer diák dolgozott a nyári diákmunka programban

Augusztus 31-én zárul a 2025-ös nyári diákmunka program; a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztérium augusztus 12-i adatai szerint közel 30 ezer fiatal dolgozott benne, több mint 4600 munkáltatónál.

A program a 16–25 éves, nappali tagozatos diákoknak szól, akiknek nincs más munkaviszonyuk. Az önkormányzatok és intézményeik, valamint egyházi jogi személyek legfeljebb napi hat órában foglalkoztathattak diákot, a bér teljes támogatásával. A mezőgazdaság, a turizmus, a vendéglátás és az erdőgazdálkodás vállalkozásai napi nyolc órában alkalmazhattak fiatalokat, a bér háromnegyedét az állam fizette.

A résztvevők 81 százaléka önkormányzatnál dolgozott, közel ötezren a turizmusban és vendéglátásban, több mint 560-an a mezőgazdaságban. A legtöbben takarítási, kisegítő, kézbesítő és konyhai munkát végeztek. A legtöbb jelentkezés Borsod-Abaúj-Zemplén, Veszprém, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Baranya vármegyéből érkezett.

A támogatott foglalkoztatás augusztus 31-ig tarthat. A munkáltatóknak ezt követően el kell számolniuk a támogatással és rendezniük kell a munkaviszony megszűnésével járó teendőket; a diákoknak érdemes ellenőrizniük bérük és igazolásaik hiánytalanságát. A program augusztus 12-ig közel 5 milliárd forint támogatást kötött le.

Kulturális ismereti vizsga: mentesül a 14 év alatti és a gondnokolt harmadik országbeli kérelmező

2025. augusztus 15.

Jogforrás és hatály

A Kormány a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 283. § (6) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdése szerinti feladatkörében kiadta a Btátv. végrehajtásáról szóló 35/2024. (II. 29.) Korm. rendelet módosításáról szóló 267/2025. (VIII. 13.) Korm. rendeletet. A rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 94. számában, 2025. augusztus 13-án hirdették ki; a 3. § szerint a kihirdetését követő napon, 2025. augusztus 14-én lépett hatályba. A rendelet a 35/2024. Korm. rendelet 80. § (2) bekezdését módosítja, és a 260. §-t új (10) bekezdéssel egészíti ki.

A szabályozás lényege

A Btátv. 83. § (2) bekezdés b) pontja szerint huzamos tartózkodás céljából nemzeti tartózkodási kártyát csak az kaphat, aki teljesíti a jogszabályban meghatározott társadalmi együttélési feltételeket. A 35/2024. Korm. rendelet 79. § (1) bekezdése alapján ezt a nemzeti tartózkodási kártya és az EU tartózkodási kártya iránti kérelemnél kell teljesíteni, a 80. § (1) bekezdése szerint magyar kulturális ismereti vizsga sikeres letételével. A módosítás előtt a 80. § (2) bekezdése csak azt mentesítette, aki a vizsgát más idegenrendészeti eljárásban már teljesítette. Az új szöveg szerint mentesül a 14. életévét be nem töltött harmadik országbeli állampolgár, valamint a bíróság jogerős ítéletével gondnokság alá helyezett harmadik országbeli állampolgár is. Az új 260. § (10) bekezdése szerint a módosított 80. § (2) bekezdést a hatálybalépéskor folyamatban lévő eljárásokban is alkalmazni kell. A vizsga egyéb szabályai változatlanok: díja alkalmanként 20 000 forint (80. § (4) bek.), a Budapest Főváros Kormányhivatala havonta legalább négy vizsgaalkalmat hirdet (81. § (2) bek.), a vizsga írásban, magyar nyelven zajlik (81. § (6) bek.).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás elsősorban a Magyarországon tartósan dolgozó harmadik országbeli munkavállalók családjait érinti, akik gyermekeik számára is huzamos tartózkodási jogot kérnek. A gyermekek után eddig fizetendő vizsgadíj és a vizsgára való felkészülés terhe megszűnik, és a folyamatban lévő ügyekben sem kell a vizsga letételét igazolni. A munkáltatók közvetve érdekeltek, mert a család tartózkodásának rendezése a képzett külföldi munkavállalók megtartását segíti. A gondnokság alá helyezett mentesítése azt a korábbi helyzetet orvosolja, amelyben a vizsgát egészségi állapotuk miatt nem tudták teljesíteni.

Teendők és határidők

A folyamatban lévő eljárásban érintett kérelmezőknek célszerű jelezniük a regionális igazgatóságnál, hogy a 14 év alatti gyermek, illetve a gondnokság alá helyezett családtag a vizsga alól mentesül; gondnokság esetén a jogerős bírósági ítélet csatolása indokolt. A 14. életévüket betöltött kérelmezőknek továbbra is jelentkezniük kell a vizsgára a BFKH formanyomtatványán, a vizsgadíj befizetését igazolva. Munkáltatói tájékoztatással segíthető, hogy a külföldi munkavállalók családtagjai időben elindítsák kérelmeiket.

Gyermekeknek nem kell kulturális ismereti vizsgát tenniük

Augusztus 14-től mentesül a magyar kulturális ismereti vizsga alól a 14 év alatti és a gondnokság alá helyezett harmadik országbeli állampolgár, a folyamatban lévő ügyekben is.

A huzamos tartózkodást biztosító nemzeti tartózkodási kártyát és az EU tartózkodási kártyát kérő külföldieknek magyar kulturális ismereti vizsgát kell tenniük. Eddig csak az mentesült, aki a vizsgát korábban már letette. Az augusztus 13-án kihirdetett kormányrendelet két újabb kivételt vezet be: a 14 év alatti gyermekeket és a bíróság által gondnokság alá helyezett személyeket.

Az új szabályt a már folyamatban lévő eljárásokban is alkalmazni kell, így a gyermekek után nem kell vizsgát igazolni és vizsgadíjat fizetni, akkor sem, ha a kérelmet még a módosítás előtt nyújtották be. A vizsga egyébként továbbra is írásbeli, magyar nyelvű, díja alkalmanként 20 ezer forint, és a kormányhivatal havonta legalább négy vizsgaalkalmat hirdet.

A változás főként a Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalók családjainak kedvez. Gondnokság esetén érdemes a jogerős bírósági ítéletet csatolni, a 14 év felettieknek viszont továbbra is jelentkezniük kell a vizsgára a Budapest Főváros Kormányhivatalánál.

Álláskeresők együttműködési kötelezettsége: jelentkezés, bejelentés, törlés a nyilvántartásból

2025. augusztus 19.

Jogforrás és hatály

Az álláskeresők nyilvántartását és ellátását a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) szabályozza. Az álláskereső fogalmát az 58. § (5) bekezdés d) pontja, az együttműködési kötelezettség tartalmát az 54. § (9)–(10) bekezdése, a nyilvántartásból való törlést az 54. § (14)–(15) bekezdése, az álláskeresői járadék folyósításának megszűnését és megszüntetését a 28. §, szünetelését a 29. §, a bejelentési kötelezettséget a 36. § határozza meg. A jelentés a hatályos szabályokat foglalja össze; a joggyakorlatot a Kúria 2025. június 11-én kelt Kfv.III.37.398/2025/3. számú végzése szemlélteti.

A szabályozás lényege

Az 54. § (9) bekezdése szerint az álláskereső az állami foglalkoztatási szervnél az általa meghatározott időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik, a nyilvántartásba vétel feltételeiben bekövetkezett változást 15 napon belül bejelenti, aktív munkahelykereső, igénybe veszi a felajánlott szolgáltatásokat, és elfogadja a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot. A 36. § (1) bekezdése szerint az ellátásban részesülő a jogosultság feltételeit érintő lényeges változást 15 napon belül köteles bejelenteni. Az 54. § (14) bekezdése alapján a jelentkezési kötelezettség elmulasztása esetén az álláskeresőt a mulasztás napjától törölni kell a nyilvántartásból, a (15) bekezdés szerint pedig újbóli nyilvántartásba vételére csak 60 nap elteltével kerülhet sor. A 28. § (2) bekezdés a) pontja szerint a törlés napjától a járadék folyósítását meg kell szüntetni. A 27. § (3) bekezdése szerint a járadék legfeljebb 90 napig folyósítható. A Kúria által vizsgált ügyben a járási hivatal egynapos késés miatt törölte az álláskeresőt; a Győri Törvényszék a határozatokat megsemmisítette, mert a hatóság nem tisztázta a mulasztás okát, a Kúria pedig az alperes felülvizsgálati kérelmét nem fogadta be.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden álláskeresőt érintenek, különösen a munkaviszonyuk megszűnése után járadékot igénylőket. A mulasztás súlyos anyagi következménnyel jár: a járadék megszűnik, és a 60 napos várakozási idő alatt a nyilvántartás nem állítható helyre. A munkáltatókat közvetve érinti, mert a megszűnéskor kiadott igazolások a jogosultság megállapításának alapjai, és a járási hivatal közvetítése révén álláskeresőket ajánlhat be hozzájuk. A Kúria által vizsgált ügy azt mutatja, hogy a hatóságnak törlés előtt a mulasztás körülményeit is tisztáznia kell, a formális határidő-túllépés önmagában nem feltétlenül elegendő.

Teendők és határidők

Az álláskeresőknak a kijelölt jelentkezési időpontot naptárban rögzíteniük kell, és akadályoztatás esetén azt előre, igazolhatóan jelezniük. Elektronikus kapcsolattartás esetén érdemes rendszeresen ellenőrizni az értesítéseket. Kereső tevékenység megkezdését az ellátásban részesülőnek a 36. § szerint be kell jelentenie. Törlés esetén a határozat ellen jogorvoslattal lehet élni, a mulasztás okát igazolva; a Kúria által vizsgált ügyben a bíróság a mulasztás egy napon belüli pótlását is értékelte. A munkáltatóknak a munkaviszony megszűnésekor haladéktalanul ki kell adniuk a járadék megállapításához szükséges igazolásokat.

Álláskereső: egy elmulasztott jelentkezés is ellátásvesztéssel járhat

Az álláskeresőnek legalább háromhavonta jelentkeznie kell a járási hivatalnál; ha elmulasztja, törlik a nyilvántartásból, megszűnik a járadéka, és csak 60 nap múlva veheti fel újra.

A foglalkoztatási törvény szerint az álláskereső az általa választott időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik a járási hivatalnál, a változásokat 15 napon belül bejelenti, aktívan keres munkát, és elfogadja a megfelelő állásajánlatot. Ha a jelentkezést elmulasztja, a hivatal a mulasztás napjától törli a nyilvántartásból, és ettől a naptól a legfeljebb 90 napig járó álláskeresői járadék folyósítását is megszünteti.

Egy idei ügyben az álláskereső egy nappal később jelent meg. A törvényszék a törlést megsemmisítette, mert a hivatal nem vizsgálta a késés okát; a Kúria a hivatal felülvizsgálati kérelmét nem fogadta be.

Az álláskeresőknél érdemes rögzíteniük a jelentkezési időpontokat, akadály esetén előre jelezniük, és munkába állásukat időben bejelenteniük. A változásokat, például a lakcím vagy az elérhetőség módosulását, 15 napon belül kell közölni. A munkáltatók a megszűnési igazolások gyors kiadásával segíthetnek, mert a járadék csak a jelentkezés napjától jár.

KSH: júliusban 4,3 százalékos munkanélküliség, 221 ezer regisztrált álláskereső

2025. augusztus 29.

Jogforrás és hatály

A Központi Statisztikai Hivatal 2025. augusztus 28-án tette közzé „Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2025. július” című gyorstájékoztatóját. Az adatok a munkáltatók munkaerő-felvételi döntéseire is kapcsolódnak, mert a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának engedélyezésében a hazai munkaerő-kínálat elsőbbsége érvényesül: a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet 20. § (1) bekezdés d) pont db) alpontja szerint a kormányhivatal nem támogatja az összevont engedély kiadását, ha a foglalkoztató érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett, de közvetítést nem kért. A gyorstájékoztató a munkaerő-felmérés havi és háromhavi adatait, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat nyilvántartási adatait tartalmazza.

A szabályozás lényege

A gyorstájékoztató szerint 2025 júliusában a 15–74 évesek közül 4 millió 712 ezren dolgoztak, a munkanélküliek száma 211 ezer, a munkanélküliségi ráta 4,3% volt. A május–júliusi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 681 ezer fő, 30 ezerrel kevesebb az egy évvel korábbinál; ebből 2 millió 477 ezer férfi és 2 millió 203 ezer nő. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 75,3% volt, a férfiaké 79,1%, a nőké 71,4%. A közfoglalkoztatottak száma 69 ezer, a külföldön dolgozóké 105 ezer fő volt. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint július végén 221 ezer regisztrált álláskeresőt tartottak nyilván, 1,4%-kal kevesebbet, mint egy évvel korábban. A foglalkoztatottak száma júliusban magasabb volt a háromhavi átlagnál, a munkanélküliségi ráta pedig a május–júliusi időszakban és júliusban egyaránt 4,3% volt. A férfiak és a nők foglalkoztatási rátája között továbbra is mintegy 7,7 százalékpontos különbség mutatkozott.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A csökkenő foglalkoztatotti létszám és az alacsony munkanélküliség egyszerre jelzi a gazdasági lassulást és a továbbra is szűk munkaerőkínálatot. A munkáltatók számára a 221 ezer regisztrált álláskereső olyan munkaerő-tartalék, amelyet a járási hivatalok közvetítésén keresztül érhetnek el, és amelynek vizsgálata a külföldi munkaerő engedélyezésének is előfeltétele. A munkavállalók számára a mutatók viszonylag kedvező elhelyezkedési esélyt jeleznek. A 69 ezres közfoglalkoztatotti létszám a hátrányos helyzetű térségekben továbbra is jelentős, a versenyszféra számára mozgósítható munkaerő-tartalékot jelez, a 105 ezer külföldön dolgozó pedig a hazai munkaerőpiacról hiányzó kínálatra utal.

Teendők és határidők

Harmadik országbeli munkavállaló foglalkoztatását tervező munkáltatóknak munkaerőigényük bejelentésekor közvetítést is kérniük kell a járási hivataltól, és a kiközvetített álláskeresőket érdemben meg kell vizsgálniuk, mert ennek elmaradása a szakhatósági támogatás megtagadásához vezet. A munkaerőt keresők a munkaerőigényt a járási hivatal foglalkoztatási osztályán jelenthetik be; a munkaerőigény érvényességi idejét a 445/2013. Korm. rendelet 20. § (1) bekezdés d) pont db) alpontja szerint legalább 15 napban kell meghatározni. Az álláskeresőknél érdemes a járási hivatalnál nyilvántartásba vetetniük magukat, mert így közvetítésben és foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokban részesülhetnek.

Júliusban 4,3 százalék volt a munkanélküliségi ráta

A KSH adatai szerint júliusban 4 millió 712 ezren dolgoztak, a munkanélküliség 4,3 százalékos volt; a külföldi munkaerőt kereső cégeknek előbb a hazai álláskeresőket kell számba venniük.

A május–júliusi időszakban átlagosan 4 millió 681 ezren dolgoztak, 30 ezerrel kevesebben, mint egy évvel korábban. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 75,3 százalék volt, a férfiaké 79,1, a nőké 71,4 százalék. A közfoglalkoztatottak száma 69 ezer, a külföldön dolgozóké 105 ezer volt. Július végén 221 ezer regisztrált álláskeresőt tartottak nyilván, 1,4 százalékkal kevesebbet, mint tavaly.

A hazai munkaerő-tartalék a vendégmunkás-engedélyeknél is számít, mert a külföldi munkavállaló alkalmazását csak akkor támogatják, ha a hazai kínálatot előbb megvizsgálták. Ha a munkáltató bejelenti munkaerőigényét, de nem kér közvetítést a járási hivataltól, a kormányhivatal nem támogatja a külföldi munkavállaló foglalkoztatását, és tartózkodási engedély sem adható ki. A munkaerőigény érvényességét legalább 15 napban kell meghatározni.

A munkaerőt keresőknek ezért érdemes a munkaerőigény bejelentésekor közvetítést is kérniük, az álláskeresőknek pedig regisztrálniuk a járási hivatalnál, ahol közvetítést és foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokat is igénybe vehetnek.

Tankönyvfejezetenként is kiállítható mikrotanúsítvány a felnőttképzésben

2025. augusztus 19.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 95. számában, 2025. augusztus 18-án jelent meg a felnőttképzésben használt mikrotanúsítvány tartalmáról és kiállításának feltételeiről szóló 39/2024. (XII. 2.) KIM rendelet módosításáról szóló 9/2025. (VIII. 18.) KIM rendelet. A rendelet a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény (Fktv.) 28. § (3) bekezdés d) pontjában kapott felhatalmazáson alapul, preambuluma szerint célja az egységes mikrotanúsítvány-keretrendszer kialakítása. A kihirdetését követő napon, 2025. augusztus 19-én lépett hatályba. Módosítja a 39/2024. KIM rendelet 1. §-át, 2. § (4) bekezdését, új (1a) bekezdéssel egészíti ki a 2. §-t, valamint átírja az 1. melléklet 4. pontját és a 2. melléklet több pontját.

A szabályozás lényege

A mikrotanúsítvány a szakképzésről szóló törvény szerinti szakképzési tankönyvre épülő képzés részeredményeit igazolja. A módosított 1. § (1) bekezdése szerint, ha a képzés több szakképzési tankönyv felhasználásával folyik, és a felnőttképző tankönyvenként dokumentáltan meggyőződik az ismeretanyag elsajátításáról, tankönyvenként állítható ki mikrotanúsítvány. Az új (2) bekezdés lehetővé teszi a tankönyv egy fejezetére szóló kiállítást is; ekkor a tankönyv megnevezése és nyilvántartásba vételi száma mellett a fejezet szó szerinti címét is fel kell tüntetni. A 2. § új (1a) bekezdése rögzíti, hogy a mikrotanúsítvány csak akkor helyettesíti teljes körűen az Fktv. 11. § (2) bekezdés c) pontja szerinti tanúsítványt, ha a teljes képzés egyetlen tankönyv vagy annak egyetlen fejezete oktatására terjed ki; egyébként a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerben a tanúsítványt is ki kell állítani. A 2. § (4) bekezdése szerint a mikrotanúsítványt a tankönyv vagy fejezet elsajátítását követően, legkésőbb a képzés befejezését követő 60 napon belül kell kiállítani. Az 1. melléklet 4. pontja szerint a dokumentumon a tankönyv vagy fejezet megnevezését, a tankönyv nyilvántartási számát, és ha a tankönyv a teljes szakképesítésre felkészítő képzést lefedi, a programkövetelmény számát és nyilvántartásba vételének idejét is szerepeltetni kell. A 2. melléklet a nyilvántartási adatok közé felveszi a szakképző intézmények OM azonosítóját, a tantárgy, a tananyagegység és a kapcsolódó szakma megnevezését és azonosítóját, valamint a tanulási eredmény leírását.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a szakképzési tankönyvre épülő képzést folytató felnőttképzőket érinti, amelyeknek igazgatási és adatszolgáltatási rendjüket kell igazítaniuk. A munkavállalók rövidebb képzési egységek teljesítését is hivatalos, magyar és angol nyelvű dokumentummal igazolhatják, a munkáltatók pedig a munkatársak megszerzett kompetenciáit pontosabban azonosíthatják a kiválasztás és a belső képzések tervezése során.

Teendők és határidők

A felnőttképzőknek 2025. augusztus 19-től az új tartalmi elemekkel kell kiállítaniuk a mikrotanúsítványt, és vizsgálniuk kell, hogy a mikrotanúsítvány mellett a teljes képzésről külön tanúsítvány is szükséges-e. A 60 napos kiállítási határidőt a képzés befejezésétől kell számítani. A képzésben részt vevők a hibás adatok javítását és az elveszett mikrotanúsítvány pótlását a 2. § (5) bekezdése alapján a kiállító felnőttképzőtől kérhetik.

Egy tankönyvfejezet elvégzéséről is kaphat igazolást a felnőttképzés résztvevője

Augusztus 19-től a felnőttképzők egy szakképzési tankönyv egyetlen fejezetének elsajátításáról is kiállíthatnak mikrotanúsítványt, és egyúttal pontosabbak és részletesebbek lettek a dokumentum kötelezően feltüntetendő adatai is.

A mikrotanúsítvány a szakképzési tankönyvekre épülő képzések kisebb egységeinek teljesítését igazolja, magyar és angol nyelven. Eddig tankönyvenként lehetett kiállítani, a módosítás után egy-egy fejezetre is, ekkor a fejezet pontos címét is fel kell tüntetni.

A 9/2025. (VIII. 18.) KIM rendelet egyértelművé teszi azt is, hogy a mikrotanúsítvány csak akkor váltja ki a képzés elvégzéséről szóló tanúsítványt, ha a teljes képzés egyetlen tankönyvre vagy fejezetre épül. Ha több egységből áll, a résztvevő a mikrotanúsítványok mellett tanúsítványt is kap. A dokumentumot legkésőbb a képzés befejezését követő 60 napon belül ki kell állítani.

A munkavállalók így apróbb lépésekben is hivatalosan dokumentálhatják új ismereteiket, ami álláskeresésnél vagy belső előléptetésnél is hasznos lehet. A munkáltatók pontosabb képet kaphatnak a jelentkezők tudásáról. Hibás adat vagy elveszett igazolás esetén a kiállító felnőttképzőhöz lehet fordulni, amely a javítást vagy a pótlást elvégzi.

Kötelező 90–100 órás továbbképzés állami beruházások lebonyolítóinak és költségszakértőinek

2025. augusztus 22.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 96. számában, 2025. augusztus 21-én jelent meg az állami építési beruházásokban részt vevők szakmai továbbképzésének formáiról és feltételeiről szóló 26/2025. (VIII. 21.) ÉKM rendelet. A rendelet az állami építési beruházások rendjéről szóló 2023. évi LXIX. törvény (Ábtv.) 59. § (2) bekezdés f) pontjában kapott felhatalmazás alapján készült, és 9. §-a szerint a kihirdetését követő 30. napon, 2025. szeptember 20-án lép hatályba. Hatálya az Ábtv. szerinti állami építési beruházások előkészítésébe és megvalósításába bevont szereplők közül a beruházás-lebonyolítói és a költségszakértői szakmai továbbképzésekre terjed ki.

A szabályozás lényege

A 2. § szerint beruházás-lebonyolító az építésügyi szakmagyakorlásról szóló 266/2013. (VII. 11.) Korm. rendelet (Szakgyr.) 15/B. §-a, költségszakértő a 15/C. §-a szerinti szakmagyakorló. Továbbképzést az a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvény (Fktv.) szerinti, nyilvántartási számmal és minősített továbbképzési programmal rendelkező felnőttképző nyújthat, amely az Fktv. 1. § (2) bekezdése szerinti bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettséget teljesít. A 4. § alapján a programok minősítési szempontjait a minisztérium honlapján teszi közzé; a minősítést a minisztérium vagy az általa megbízott, tulajdonosi joggyakorlása alá tartozó gazdasági társaság végzi, a továbbképzést nyújtók listáját pedig legalább félévente frissítik. Az 5. § (1) és a 7. § (1) bekezdése szerint a beruházás-lebonyolító, illetve a költségszakértő köteles teljesíteni az általános, a beruházási folyamatokat ismertető, valamint a saját szerepkörének megfelelő minősített továbbképzést. A képzés időtartama legalább 90, legfeljebb 100 óra; ebből 40 százalék az általános, 60 százalék a szerepkör-specifikus rész. A képzés kontaktórás, távoktatásos vagy zárt rendszerű elektronikus távoktatásos formában is megvalósulhat, a számonkérés módját a képző határozza meg. Az 1. melléklet témakörei között szerepel többek között a közbeszerzés, a szerződéses konstrukciók, a BIM, a költségbecslés, a kockázat- és projektmenedzsment, illetve a számviteli és adózási ismeretek. Sikeres elvégzés esetén a felnőttképzési adatszolgáltatási rendszerben tanúsítványt kell kiállítani. A 10. § szerint mentesül, aki a hatálybalépés előtt kiállított beruházás-lebonyolítói vagy költségszakértői továbbképzési tanúsítvánnyal rendelkezik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a lebonyolítói és költségszakértői szolgáltatást nyújtó mérnökirodákat, tanácsadó cégeket és ott dolgozó szakembereiket érinti. A 90–100 órás képzés díja és a kiesett munkaidő munkáltatói költséget jelent, amelyet a projektekre fordítható kapacitás tervezésekor figyelembe kell venni. A felnőttképzők számára új, minősítéshez kötött képzési piac nyílik, az állami építetők pedig egységesebb felkészültségű szakemberekre számíthatnak.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. szeptember 20-ig érdemes felmérniük, mely munkavállalóik rendelkeznek a 10. § szerinti, korábban kiállított tanúsítvánnyal, és kiknek kell a minősített továbbképzést elvégezniük. A felnőttképzőknek programjaikat a minisztérium honlapján közzétett szempontok szerint kell minősíttetniük. A rendelet a teljesítés végső határidejét nem állapítja meg, ezért a minisztérium honlapján közzétett tájékoztatást célszerű figyelemmel kísérni.

Szeptembertől kötelező továbbképzés az állami beruházások szakembereinek

Az állami építési beruházásokban dolgozó beruházás-lebonyolítóknak és költségzakértőknek 90–100 órás minősített továbbképzést kell elvégezniük. Az erről szóló új miniszteri rendelet 2025. szeptember 20-án lép hatályba.

Az augusztus 21-én kihirdetett 26/2025. (VIII. 21.) ÉKM rendelet szerint a képzés két részből áll: 40 százaléka általános beruházási ismereteket ad, 60 százaléka a lebonyolítói vagy költségzakértői szerepkörre szabott. A tananyagban szerepel a közbeszerzés, a szerződéses konstrukciók, a BIM, a költségbecslés és a projektmenedzsment is.

Képzést csak nyilvántartásba vett felnőttképző tarthat, kizárólag a minisztérium által minősített programmal. A képzés tantermi formában és távoktatással is teljesíthető, sikeres elvégzés után tanúsítvány jár. Nem kell újra részt venni, aki a rendelet hatálybalépése előtt már szerzett ilyen tanúsítványt.

A tanácsadó és mérnökirodáknak érdemes most számba venniük, kinek van érvényes tanúsítványa, és kinek kell beiratkoznia. A képzési díj és a munkaidő-kiesés költségét a projektek ütemezésénél is figyelembe kell venni. A minősített programokról és képzőkről a minisztérium honlapján lesz elérhető lista, amelyet legalább félévente frissítenek.

Módosultak az ESG tanácsadói képzés díjszabályai és az oktató intézmények nyilvántartása

2025. augusztus 25.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 96. számában, 2025. augusztus 21-én jelent meg az ESG tanácsadókat oktató intézményként történő akkreditálás részletes eljárási szabályairól szóló 244/2024. (VIII. 8.) Korm. rendeletet módosító 277/2025. (VIII. 21.) Korm. rendelet, valamint az ESG tanácsadókat oktató intézmények akkreditációs követelményrendszeréről, az ESG tanácsadói képzésről, továbbá a képzés és a vizsga díjáról szóló 30/2024. (VIII. 8.) NGM rendeletet módosító 28/2025. (VIII. 21.) NGM rendelet. Mindkét rendelet a kihirdetését követő 15. napon, 2025. szeptember 5-én lép hatályba, és az ESG tanácsadók képzésének kereteit érinti. Ugyanebben a számban jelent meg az ESG tanácsadók akkreditációs követelményeit módosító 27/2025. (VIII. 21.) NGM rendelet is.

A szabályozás lényege

Az ESG tanácsadó képzést a 30/2024. NGM rendelet 5. § (1) bekezdése szerint akkreditált felsőoktatási intézmény szervezi részismereti képzésként, legalább kétszáz órában, amelynek legalább fele jelenléti képzés, és amelyhez legalább egyhónapos szakmai gyakorlat kapcsolódik. A 28/2025. NGM rendelet új szöveget állapít meg a 2. § (2) bekezdés b) pontjában és a 6. §-ban, hatályon kívül helyezi a nyilvántartásról szóló 4. §-t, és kiigazítja az 1. melléklet tananyag-óraszámait: az alapozó modul összesített minimuma 32, az ESG pilléreké 59 óra. A 6. § szerint a képzés díja továbbra is legfeljebb a mindenkor bruttó minimálbér négyszerese, a vizsga díja legfeljebb annak fele lehet, de az új szöveg már nem írja elő, hogy a díjakat előre, egy összegben, átutalással kell megfizetni; a visszatérítés eseteit az intézmény állapítja meg, visszatérítés csak átutalással teljesíthető. A nyilvántartási szabályok a 277/2025. Korm. rendelettel a 244/2024. Korm. rendelet új 3/A. §-ába kerültek: a vállalkozásfejlesztési ügynökség az akkreditált intézményekről elektronikus nyilvántartást vezet, az intézmény az adatváltozást 15 napon belül köteles bejelenteni, és a vállalkozói szakmai portálon a név, székhely, vezető, tanúsítványszám és időbeli hatály mellett a képzés helyszínét, óraszámát, bruttó díját, a jelenléti képzés arányát és honlapjának elérhetőségét is közzé kell tenni. Az akkreditációs kérelem 1. melléklet szerinti adattartalma ennek megfelelően a képzés honlapjával, a jelenléti arányával és bruttó díjával bővül.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás az ESG tanácsadói képesítést szerezni kívánó, felsőfokú végzettségű munkavállalókat, az őket beiskolázó munkáltatókat és a képzést folytató felsőoktatási intézményeket érinti. A közzétett díj- és óraszám adatok megkönnyítik a képzések összehasonlítását, a fizetési mód szabadabb meghatározása pedig lehetőséget adhat részletfizetésre, ha az intézmény ezt felajánlja.

Teendők és határidők

Az akkreditált intézményeknek 2025. szeptember 5-étől biztosítaniuk kell, hogy a közzéteendő adataik – különösen a bruttó képzési díj és a jelenléti arány – pontosak legyenek, és változás esetén 15 napon belül bejelentést kell tenniük. A jelentkezőknek és a képzést finanszírozó munkáltatóknak érdemes a vállalkozói szakmai portálon közzétett adatok alapján összevetniük a kínálatot, és a szerződésben rögzíteni a díjfizetés és a visszatérítés feltételeit.

Átláthatóbbak lesznek az ESG tanácsadói képzések díjai

Szeptember 5-től nyilvánosan elérhető lesz az akkreditált ESG tanácsadói képzések díja, óraszám és helyszíne, a díjfizetés módját pedig a képző intézmények a jövőben rugalmasabban határozhatják meg.

Az ESG tanácsadói képzést akkreditált felsőoktatási intézmények tartják, legalább kétszáz órában, amelynek legalább fele jelenléti. Az augusztus 21-én kihirdetett rendeletek szerint a képzés díja továbbra is legfeljebb a bruttó minimálbér négyszerese, a vizsgáé legfeljebb a fele lehet.

Megszűnik az az előírás, hogy a díjat előre, egy összegben kell átutalni, így az intézmények akár más fizetési konstrukciót is kínálhatnak. A visszatérítés feltételeit továbbra is maguk határozzák meg, a pénzt azonban csak átutalással fizethetik vissza. A tananyag óraszámai kisebb mértékben módosultak.

A vállalkozásfejlesztési ügynökség a vállalkozói szakmai portálon az akkreditált intézmények adatai mellett a képzés helyszínét, óraszámát, bruttó díját és a jelenléti képzés arányát is közzéteszi. A képzésre jelentkező munkavállalók és az őket támogató munkáltatók így könnyebben összevethetik a kínálatot. Érdemes a képzési szerződésben a fizetési és visszatérítési feltételeket is pontosan rögzíteni.

Elektronikus beutaló: októbertől új szabályok a biztosítottak szakorvosi ellátásában

2025. augusztus 29.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 99. számában, 2025. augusztus 28-án jelent meg az egyes belügyi tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 288/2025. (VIII. 28.) Korm. rendelet. Az 1. alcím a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet (Vhr.), a 2. alcím az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásáról szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendeletet módosítja. A 26. § (3) bekezdése szerint e két alcím és az 1–2. melléklet 2025. október 1-jén lép hatályba. A rendelet további, fegyverjogi, halottvizsgálati és akadálymentességi tárgyú részei e jelentés tárgyán kívül esnek.

A szabályozás lényege

A Vhr. 2. § (6) bekezdésének új szövege szerint, ha a beutalóköteles járóbeteg-szakellátásban a biztosított ismételt ellátása, ideértve a kontrollvizsgálatot is, orvosszakmailag indokolt, ehhez a szakellátás orvosának új beutalót kell kiállítania, kivéve, ha az ellátáshoz közvetlen orvosi közreműködés nem szükséges. Az új 3. § (2b) bekezdés alapján laboratóriumi vizsgálatra történő beutalás előtt az orvos az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Térben (EESZT) ellenőrzi, volt-e korábbi vizsgálat, és fennállnak-e az ismétlés feltételei. A 3/A. § új (10f) bekezdése szerint a beutaló orvos tájékoztatja a beteget, hogy a beutalóban szereplő ellátást egészség szakmai szempontból legkorábban mikor veheti igénybe. A 4/A. § (1b) bekezdése szerint, ha a kötelezően elektronikus beutaló kiállításakor az EESZT nem elérhető, az orvos a papíralapú beutalótól, üzemzavar esetén annak megszűnésétől számított négy napon belül állítja ki az elektronikus beutalót; a (3a) bekezdés szerint ilyenkor az ellátás papíralapú igazolás vagy az EgészségAblak alkalmazásban bemutatott beutaló adatok alapján is nyújtható. Az 5/E. § (1a)–(1b) bekezdése alapján a digitális időpontfoglalást használó járóbeteg-szakellátók honlapjukon feltüntetik az EgészségAblak logóját és az alkalmazásban, illetve a 1812-es Egészségvonalon történő foglalás lehetőségét. A 43/1999. Korm. rendelet új 26/B. §-a szerint a kötelező elektronikus beutaló elmulasztása vagy EESZT-rögzítésének elmaradása esetén a szolgáltatótól az ellátás után járó összeg 10 százaléka, legfeljebb 1000 forint levonásra kerül; a 42. melléklet a házi orvosi indikátordíjazást az elektronikus beutalások arányához köti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden biztosítottat, így a munkavállalókat is érintik, akik szakorvosi vizsgálatra vagy laborvizsgálatra járnak. A kontrollvizsgálatokhoz szükséges új beutaló és a korábbi leletek ellenőrzése befolyásolhatja az ellátás menetét. Az egészségügyi szolgáltatók finanszírozása csökkenhet, ha nem teljesítik az elektronikus beutalással kapcsolatos kötelezettségeiket. A munkáltatók szempontjából a változás közvetett: a dolgozók orvosi ellátásának szervezése igazodhat az új szabályokhoz.

Teendők és határidők

A házi orvosoknak és a járóbeteg-szakellátóknak 2025. október 1-jéig fel kell készülniük az új beutalási és EESZT-ellenőrzési szabályokra, a digitális időpontfoglalást használóknak pedig honlapjukat kell kiegészíteniük. A munkavállalóknak érdemes az EgészségAblak alkalmazásban követniük beutalóikat, kontrollvizsgálat előtt pedig új beutalót kérniük. A munkáltatók belső tájékoztatással segíthetik dolgozóikat a változásban.

Kontrollvizsgálathoz is új beutaló kell októbertől

Október 1-jétől szigorodnak az elektronikus beutaló szabályai: a kontrollvizsgálathoz is új beutaló kell, a beutaló orvos pedig tájékoztatja a beteget a legkorábban igénybe vehető ellátási időpontról.

A 288/2025. (VIII. 28.) Korm. rendelet szerint ha a szakorvos visszarendeli a beteget, például kontrollvizsgálatra, ehhez új beutalót kell kiállítania, kivéve, ha az ellátáshoz nincs szükség közvetlen orvosi közreműködésre. Laborvizsgálatra küldés előtt az orvos az EESZT-ben ellenőrzi, nem készült-e már korábban ugyanilyen vizsgálat.

Ha az informatikai rendszer nem elérhető, papíron is lehet beutalót adni, de az elektronikus változatot négy napon belül pótolni kell. Ilyenkor a beteg a papíralapú igazolással vagy az EgészségAblak alkalmazásban megjelenő beutalóval is megkaphatja az ellátást. Az időpontot foglaló rendelők honlapján megjelenik az EgészségAblak és a 1812-es Egészségvonal elérhetősége.

A dolgozóknak érdemes letölteniük az EgészségAblak alkalmazást, mert abban követhetik beutalóikat, és egyszerűen foglalhatnak időpontot is. Kontrollvizsgálat előtt pedig célszerű időben új beutalót kérni. Az egészségügyi szolgáltatók finanszírozásából levonás jár, ha elmulasztják az elektronikus beutaló kiállítását vagy rögzítését.

Kúria: a munkáltató tájékoztatási mulasztása megalapozhatja a munkavállaló azonnali hatályú felmondását

2025. augusztus 1.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.041/2025/6. számú, 2025. július 2-án kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.178/2024/12. számú jogerős ítéletét, amely helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 17.M.70.800/2022/38. számú ítéletét. Az elsőfokú bíróság a munkáltatót a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogkövetkezményeként 3 680 888 forint felmondási időre járó távolléti díj és 11 042 664 forint végkielégítés megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. Alkalmazott anyagi jogi rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (4) bekezdése (kölsönös tájékoztatási kötelezettség), 64. § (2) bekezdése, valamint 78. § (1) bekezdés a) pontja és (3) bekezdése. A Kúria a határozathoz elvi tartalmat fűzött.

A szabályozás lényege

A felperes főiskolai docensként dolgozott; munkáltatója 2022 áprilisában mesteroktatói munkakörre szóló munkaszerződés-módosítást ajánlott neki, amelyet aláírás nélkül visszaküldött. A munkáltató ennek ellenére a nyilvántartásaiban és honlapján mesteroktatóként kezelte, és a béremelés differenciálásánál is ezt vette figyelembe. A munkavállaló június 21-én, július 20-án és augusztus 24-én írásban tájékoztatást kért, érdemi választ azonban nem kapott, holott a munkáltató 2022. július 21-én már tudta, hogy a docensi munkakör fenntartható. A munkavállaló 2022. szeptember 26-án azonnali hatállyal felmondott. A Kúria szerint az Mt. 6. § (4) bekezdése alapján a felek kötelesek egymást minden lényeges tényről tájékoztatni, ez az együttműködési kötelezettség része; a munkáltató hónapokig tartó passzivitása lényeges kötelezettség jelentős mértékű, súlyosan gondatlan megszegése volt. Az elvi tartalom szerint megalapozza a munkavállaló azonnali hatályú felmondását, ha a munkáltató e kötelezettségét megszegve hosszabb ideig bizonytalanságban tartja őt munkaköre és munkabére tekintetében.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely munkaszerződés-módosítást kezdeményez, átszervezést hajt végre vagy differenciált béremelést alkalmaz. Ha a munkavállaló a módosítást elutasítja, az eredeti munkaszerződés marad irányadó, és a munkáltató nem kezelheti őt ténylegesen az új munkakörben. A válasz elmulasztása jelentős pénzügyi kockázattal jár: az Mt. 78. § (3) bekezdése szerint a munkavállaló jogszerű azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltatónak a felmondási idő tartamára járó távolléti díjat és a végkielégítést is meg kell fizetnie, ami a perbeli esetben együttesen meghaladta a tizenégy millió forintot. A Kúria azt is rögzítette, hogy ha a munkáltató maga is rendszeresen a munkavállaló magán e-mail-címét használja, nem hivatkozhat arra, hogy a munkavállaló a hivatali címre küldött üzeneteket figyelmen kívül hagyta.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkavállalói megkeresésekre, különösen a munkakört és a munkabért érintő kérdésekre, észszerű időn belül írásban válaszolni, az el nem fogadott szerződésmódosítást a nyilvántartásokban haladéktalanul korrigálni, és a kommunikációt a ténylegesen használt csatornán folytatni. A munkavállalók az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül gyakorolhatják. Az indok valóságát és okszerűségét a 64. § (2) bekezdése alapján a nyilatkozattevő bizonyítja, ezért érdemes a megkereséseket és a válasz elmaradását írásban dokumentálni. Az elutasított módosítási ajánlatról célszerű egyértelmű, írásbeli nyilatkozatot tenni.

Ha a munkáltató hallgat, a munkavállaló azonnal felmondhat

A Kúria júliusi ítélete szerint jogszerűen mondott fel azonnali hatállyal az a munkavállaló, akit munkáltatója hónapokig bizonytalanságban tartott munkaköre és bére felől, és kérdéseire nem válaszolt.

Egy főiskolai docensnek munkáltatója alacsonyabb besorolású, mesteroktatói munkakörre szóló szerződésmódosítást ajánlott. A munkavállaló nem írta alá, a munkáltató mégis mesteroktatóként tartotta nyilván, és a béremelésnél is így számolt vele. A munkavállaló három alkalommal írásban kért magyarázatot, érdemi választ azonban nem kapott, ezért azonnali hatállyal felmondott.

A bíróságok a munkáltatót felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére kötelezték, a Kúria pedig ezt fenntartotta. Indokolása szerint a munka törvénykönyve kölcsönös tájékoztatási kötelezettséget ír elő, amelynek hosszan tartó elmulasztása a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettség súlyos megszegése.

A munkáltatóknak érdemes a munkakört és a bért érintő kérdésekre időben, írásban válaszolniuk, és az el nem fogadott módosítást a nyilvántartásokban is visszarendezniük. A munkavállalóknak ajánlott megkereséseiket írásban megtenni, mert a felmondás indokát nekik kell bizonyítaniuk, és ezt a jogukat az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül gyakorolhatják.

Kúria: közös megegyezés megtámadásakor a felajánlott felmondás jogszerűsége nem vizsgálható

2025. augusztus 1.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.II.10.033/2025/7. számú, 2025. július 1-jén kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.208/2024/7. számú jogerős ítéletét, amely – az elsőfokú perköltség mérséklésével – helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.428/2023/44. számú, a keresetet elutasító ítéletét. A per tárgya a munkaviszonyt megszüntető közös megegyezés érvénytelenségének megállapítása és sérelemdíj volt. A Kúria a munkavállalót felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezte; további felülvizsgálatnak nincs helye. Az alkalmazott anyagi jogi rendelkezés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 28. §-a, amely a megállapodás tévedés, megtévesztés vagy jogellenes fenyegetés miatti megtámadását szabályozza. A határozat kétpontos elvi tartalmat rögzít.

A szabályozás lényege

A kutatási munkatársat 2023. április 24-én megbeszélésre hívták, ahol közölték, hogy munkavégzése miatt meg kívánják szüntetni a munkaviszonyát, felolvasták a felmondás tervezetét, és felajánlották a közös megegyezést. Gondolkodási időt és telefonálási lehetőséget kapott, majd alku után 300 000 forint kifizetése mellett a közös megegyezést választotta, a munkaviszony 2023. május 29-ével szűnt meg. Később kényszerre, fenyegetésre és megtévesztésre hivatkozva megtámadta a megállapodást. A Kúria szerint a jogszerű eljárás, így a felmondás kilátásba helyezése nem jogellenes fenyegetés, és az sem, hogy a munkáltató képviselője szerint addig nem állnak fel az asztaltól, amíg a munkavállaló nem dönt. Az elvi tartalom első pontja szerint, ha a munkavállaló a felajánlott közös megegyezés és felmondás közül az előbbi választja, a megállapodás megtámadásakor a felmondásban írtak nem értékelhetők. A második pont szerint a közös megegyezésben vállalt bérjellegű kifizetés – eltérő kifejezett megállapodás hiányában – bruttó összegben értendő, mert azt adó- és járulékfizetési kötelezettség terheli.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a munkaviszony megszüntetéséről tárgyaló munkáltatókat és munkavállalókat egyaránt érinti. A munkáltatók számára megerősíti, hogy a kulturált hangnembű, gondolkodási időt biztosító megbeszélésen kötött közös megegyezés megtámadása nehezen vezet eredményre, és a tervezett, de nem közölt felmondás indokai a perben nem kerülnek vizsgálat alá. A munkavállalók számára azt jelzi, hogy a közös megegyezés választásával lényegében lemondanak arról, hogy a felmondás indokainak valóságát és okszerűségét bíróság előtt vitassák. Pénzügyi szempontból jelentős, hogy a megállapodásban rögzített összeg főszabályként bruttó, így a munkavállaló a levonások után kevesebbet kap; a megállapodásra egyoldalúan rávezetett igény, például temetési segély iránti kérelem pedig a munkáltatónak nem keletkeztet kötelezettséget.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak a közös megegyezés aláírása előtt célszerű tisztázniuk, hogy a kifizetés bruttó vagy nettó összegben értendő, és a nettó összeget kifejezetten rögzíteni a szövegben, szükség esetén pedig további gondolkodási időt kérni. Az Mt. 28. §-a szerint a megtámadás határideje harminc nap, amely a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik, hat hónap elteltével pedig a megtámadás joga nem gyakorolható. A munkáltatóknak ajánlott a megbeszélésen gondolkodási időt biztosítani, a juttatások jellegét és összegét egyértelműen megfogalmazni, és a megbeszélés körülményeit dokumentálni. A felülvizsgálati kérelemben a megsértett jogszabályhelyet és a jogi érvelést pontosan meg kell jelölni.

Bruttóban értendő a közös megegyezésben vállalt kifizetés

A Kúria szerint aki a felajánlott felmondás helyett a közös megegyezést választja, utóbb nem vitathatja a felmondás indokait, a megállapodásban vállalt összeg pedig eltérő kikötés hiányában bruttó.

Egy egyetemi kutatónak munkáltatója egy megbeszélésen jelezte, hogy meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát, és választást kínált: felmondás vagy közös megegyezés. A munkavállaló gondolkodási idő és alku után 300 ezer forint kifizetése mellett a közös megegyezést írta alá, később azonban kényszerre és megtévesztésre hivatkozva megtámadta azt.

A Kúria július 1-jei ítélete szerint a felmondás kilátásba helyezése nem jogellenes fenyegetés, és ha a munkavállaló a közös megegyezést választotta, a soha nem közölt felmondás indokainak jogszerűségét már nem lehet vizsgálni. A munkavállaló azt is sérelmezte, hogy az összeget nettóban várta, a Kúria azonban kimondta: a bérjellegű kifizetés eltérő megállapodás hiányában bruttó.

Aki közös megegyezést köt, érdemes a kifizetés nettó vagy bruttó jellegét a szövegben rögzítenie, és szükség esetén több gondolkodási időt kérnie. A megállapodás megtámadására a tévedés felismerésétől számított harminc nap áll rendelkezésre.

Ítéletábra: keresőképtelenség idején a felmondási idő csak annak lejárta után kezdődik

2025. augusztus 4.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.087/2025/5. számú, 2025. július 3-án kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.439/2024/24. számú ítéletének fellebbezett részét azzal, hogy a munkáltató felmondási időre járó távolléti díj jogcímén 949 409 forintot köteles megfizetni a munkavállalónak. A perbeli jogviszony egészségügyi szolgálati jogviszony volt, a felmondási idő kezdetét és a jogviszony megszűnésének napját azonban a bíróságok a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 68. § (1)–(2) bekezdése alapján állapították meg. Az ítéletábra értelmezte az Mt. 286. § (1) bekezdését (háromévi elévülés) és 287. § (1) bekezdését (harmincnapos keresetindítási határidő) is, és a munkáltatót másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte.

A szabályozás lényege

A munkáltató a 2024. február 27-én kelt felmondást csak 2024. április 11-én közölte a munkavállalóval, abban mégis február 28-át jelölte meg a felmondási idő kezdeteként. A munkavállaló 2024. március 19. és április 15. között betegség miatt keresőképtelen volt. Az Mt. 68. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik, a (2) bekezdés a) pontja szerint pedig munkáltatói felmondás esetén legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség lejártát követő napon. A bíróságok szerint ezért a 45 napos felmondási idő 2024. április 16-án kezdődött és május 30-án járt le, a jogviszony ezen a napon szűnt meg; a munkáltató addig köteles volt foglalkoztatni és díjazni a munkavállalót. A töretlen bírói gyakorlat szerint a helytelenül számított felmondási idő önmagában nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem anyagi igényt keletkeztet, amelyre az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti háromévi elévülési idő, nem pedig a harmincnapos keresetindítási határidő vonatkozik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely felmondást közöl, különösen ha a felmondás aláírása és közlése között hosszabb idő telik el, vagy ha a munkavállaló a közlés idején keresőképtelen. A felmondásban megjelölt, a közlést megelőző kezdő időpont nem rövidíti meg a felmondási időt; a különbözetre a munkavállaló utólag is jogosult, a munkáltatónál pedig késedelmi és perköltségkockázat keletkezik. A perbeli esetben a megszűnés napja április 12. helyett május 30. lett. A munkavállalók számára fontos, hogy a felmondási idő hibás számítása miatti díjkülönbözetet három éven belül perelhetik, ha a felmondás jogellenességének megállapítását nem kérik; a jogellenesség megállapítására irányuló keresetre viszont a harmincnapos határidő irányadó.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a felmondási idő kezdetét mindig a közlés napjához kell igazítaniuk, és a közlés előtt ellenőrizniük, fennáll-e az Mt. 68. § (2) bekezdésében felsorolt valamely körülmény: a betegség miatti vagy a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, illetve a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság. Ha a közlés után derül ki keresőképtelenség, a felmondási idő kezdetét, a felmentés időszakát és a megszűnés napját újra kell számolni. A munkavállalóknak célszerű keresőképtelenségüket igazolni és a felmondásban szereplő dátumokat ellenőrizni; a jogellenesség megállapítására irányuló igényt a közléstől számított harminc napon belül, a díjkülönbözetet háromévi elévülési időn belül lehet érvényesíteni.

Betegség alatt nem indulhat el a felmondási idő

Az ítélőtábla szerint ha a munkavállaló a felmondás közlésekor keresőképtelen, a felmondási idő csak a keresőképtelenség lejárta után kezdődik, és a munkáltatónak addig fizetnie kell.

Egy szakrendelő asszisztensének munkáltatója a februárban kelt felmondást csak áprilisban adta át, abban mégis februárt jelölte meg a felmondási idő kezdeteként. A munkavállaló ráadásul a közlés idején betegállományban volt. A munkáltató szerint a jogviszony április 12-én megszűnt, a munkavállaló viszont a teljes felmondási időre járó távolléti díjat követelte.

A Fővárosi Ítélőtábla július 3-i ítélete szerint a felmondási idő legkorábban a közlést követő napon, keresőképtelenség esetén pedig annak lejárta után kezdődik. A 45 napos felmondási idő így április 16-án indult, a jogviszony május 30-án szűnt meg, a munkáltatónak pedig közel egymillió forintot kell fizetnie.

A hibás dátum önmagában nem teszi jogellenessé a felmondást, de pénzügyi következménnyel jár, a különbözetet pedig a munkavállaló három éven belül követelheti. A munkáltatóknak érdemes a közlés napján ellenőrizniük a munkavállaló keresőképtelenségét, a munkavállalóknak pedig a felmondásban szereplő dátumokat.

Ítéletábra: jogellenes a figyelmeztetés, ha a jogi képviselő iránti kérést figyelmen kívül hagyják

2025. augusztus 5.

Jogforrás és hatály

A Győri Ítéletábra Mf.V.30.019/2025/9. számú, 2025. július 8-án kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével helybenhagyta a Szombathelyi Törvényszék 2.M.70.148/2024/18. számú ítéletét, amely a munkáltató által a munkavállalóval közölt írásbeli figyelmeztetést hatályon kívül helyezte. A munkáltatót másodfokú perköltség és fellebbezési illeték megfizetésére kötelezte. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése (jóhiszeműség és tisztesség, kölcsönös együttműködés), valamint 52. § (1) bekezdés c)–e) pontja (a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos kötelezettségei). Az elsőfokú bíróság utalt a Kúria Mfv.10.107/2024/7. számú ítéletére, amely szerint az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránti kereset marasztalási keresetnek minősül, és jogellenesség esetén a hatályon kívül helyezésnek helye van.

A szabályozás lényege

Az anyagmozgató munkavállaló 2024. augusztus 7-én tárgoncával a munkáltató által 2 100 000 forintba becsült kárt okozott, amelyet azonnal jelzett. Az augusztus 22-i első meghallgatáson jogi képviselőt nem kért. A szeptember 4-i második meghallgatás elején jelezte, hogy ügyvédet kíván igénybe venni, a meghallgatást azonban folytatták, majd a felelősségét érintő kérdéseknél kijelentette, hogy többre nem válaszol, és távozott. A munkáltató még aznap írásbeli figyelmeztetést közölt vele az együttműködési kötelezettség megszegése miatt. Az ítéletábra szerint nem az volt döntő, hogy a kérés a meghallgatás elején vagy közben hangzott el, hanem az, hogy a munkáltató képviselői a kérés ellenére olyan kérdésekkel folytatták a meghallgatást, amelyekre a munkavállaló jogi képviselő nélkül nem kívánt válaszolni. A munkáltatót is terhelő együttműködési kötelezettség alapján a kétséget haladéktalanul tisztázni kellett volna, és a kártérítési felelősség feltárására irányuló kérdésekre jogi képviselő nélkül nem volt elvárható a válasz. A figyelmeztetésben nem szereplő indokok a perben nem vizsgálhatók.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a belső vizsgálatot, meghallgatást folytató munkáltatókat és a vizsgálatba vont munkavállalókat érinti. A munkáltatók számára jelzi, hogy a meghallgatás tisztességes lefolytatása maga is az együttműködési kötelezettség része, és ha a munkavállaló jogi képviselő bevonását kéri, a felelősségét érintő kérdezés folytatása, majd a távozása miatt alkalmazott figyelmeztetés nem áll meg. Az ítéletábra a munkavállaló együttműködési szándékát igazolónak tekintette, hogy a későbbi, szeptember 24-i meghallgatáson ügyvédje jelenlétében megjelent és válaszolt. A pereszes munkáltatót a munkavállaló első- és másodfokú perköltsége is terhelte; a bíróság azt is elfogadta, hogy az ügyvéd által nyomtatványon kitöltött keresetlevél is ügyvédi munkadíjat alapoz, és ezért a perköltség mérséklésének nincs helye.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a meghallgatásra szóló értesítésben tájékoztatni a munkavállalót a jogi képviselet lehetőségéről, a képviselő iránti kérést jegyzőkönyvben rögzíteni, és ilyen kérés esetén a felelősséget érintő kérdezést felfüggeszteni, új időpontot egyeztetni a képviselővel. Az írásbeli figyelmeztetés indokolásában minden kifogásolt magatartást konkrétan meg kell jelölni, mert utóbb, a perben más indokra nem lehet eredményesen hivatkozni. A munkavállalóknak a jogi képviselő iránti igényüket egyértelműen, lehetőleg írásban célszerű jelezniük, a meghallgatáson pedig a ténykérdésekben együttműködniük, mert a vizsgálatban való részvétel az ő kötelezettségük is. A jogellenesnek tartott figyelmeztetés hatályon kívül helyezését munkaügyi perben lehet kérni.

Ügyvédet kért a meghallgatáson, jogtalanul figyelmeztették

A Győri Ítéltábla szerint nem róható fel a munkavállalónak, hogy elhagyta a belső meghallgatást, ha jogi képviselő iránti kérése ellenére tovább kérdezték a kártérítési felelősségéről.

Egy targoncavezető munka közben kárt okozott a munkáltató eszközében, amit azonnal jelzett. A második meghallgatás elején közölte, hogy ügyvéddel szeretne nyilatkozni, a munkáltató képviselői azonban folytatták a kérdezést. Amikor a felelősségére vonatkozó kérdésekhez értek, a munkavállaló távozott, és még aznap írásbeli figyelmeztetést kapott együttműködés hiánya miatt.

Az ítéltábla július 8-i ítélete szerint a figyelmeztetés jogellenes volt. Az együttműködési kötelezettség a munkáltatót is terheli: ha kétséges volt, mire vonatkozik a munkavállaló kérése, azt azonnal tisztázni kellett volna. Kártérítési felelősséget érintő kérdésekre jogi képviselő nélkül nem volt elvárható a válasz, a munkavállaló pedig a későbbi meghallgatáson ügyvédjével megjelent.

A munkáltatóknak érdemes a képviselő iránti kérést jegyzőkönyvben rögzíteni, és a felelősséget érintő kérdéseket csak a képviselővel egyeztetett új időpontban feltenni. A figyelmeztetésben minden kifogásolt magatartást meg kell nevezni. A munkavállalóknak ajánlott kérésüket egyértelműen jelezni, és a vizsgálatban ezután is együttműködni.

Ítéletábla: munkatársaknak küldött kéretlen intim üzenetek azonnali hatályú felmondást alapoznak

2025. augusztus 6.

Jogforrás és hatály

A Szegedi Ítéletábla Mf.I.40.001/2025/15. számú, 2025. július 10-én kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével helybenhagyta a Kecskeméti Törvényszék 3.M.70.037/2022/72. számú ítéletét, amely a munkavállaló munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti, kártérítésre, cafeteria-juttatásra és végkielégítésre irányuló keresetét elutasította. A munkavállalót 267 000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte, a fellebbezési illeték a munkavállalói költségkedvezmény folytán az állam terhén maradt. Az ügyben alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 8. § (3) bekezdése, 52. § (1) bekezdés d) és e) pontja, valamint 78. § (1) és (2) bekezdése. Az ítéletábla a véleménynyilvánítás munkaviszonybeli korlátai körében a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatra is hivatkozott.

A szabályozás lényege

A tudományos munkatárs 2019-től ismétlődően, munkaidőn kívül is, intim kapcsolat kialakítására irányuló üzeneteket küldött két kolléganőjének, akik ezt elutasították; 2021-ben egyiküknek félmeztelen, a másiknak meztelen fényképeket is küldött. A munkáltató 2022 januárjában szerzett tudomást a gyanúról, vizsgálatot rendelt el, meghallgatta az érintetteket és a munkavállalót, majd 2022. február 17-én azonnali hatállyal felmondott. Az ítéletábla szerint a tizenöt napos szubjektív határidő a vizsgálat lezárultával kezdődött, mert a gyanú vagy a pletyka nem minősül tudomásszerzésnek, a munkáltató pedig a vizsgálatot indokolatlan késedelem nélkül folytatta le. Érdemben a munkatársakat kölcsönösen megillető tisztelet és emberi méltóságuk figyelembevétele az együttműködési kötelezettség része; a fényképek küldésével a munkavállaló e lényeges kötelezettségét szándékosan és jelentős mértékben megszegte. Önálló okként a bizalomvesztést is megalapozta, hogy a fenntartó kuratóriumi elnökének írt levelében vezetője eljárását koncepciónak minősítette, mert a véleménynyilvánítás joga a munkáltató jogos érdekeit súlyosan sértő módon nem gyakorolható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a munkahelyi zaklatási ügyeket kezelő munkáltatók és valamennyi munkavállaló számára iránymutató. Megerősíti, hogy a munkatársnak küldött, nem kívánt szexuális tartalmú üzenet akkor is a munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése, ha munkaidőn kívül, online felületen történik, és etikai kódex hiányában is szankcionálható. Hangsúlyos, hogy az érintett munkatársaknak nem kellett panaszt tenniük: a munkáltató más forrásból is tudomást szerezhetett és vizsgálatot indíthatott. Több felmondási indok esetén elegendő, ha egy bizonyítást nyer, és súlya alkalmas a munkaviszony megszüntetésére. A munkáltatók számára különösen fontos, hogy a gondosan lefolytatott és dokumentált vizsgálat megvédi őket a felmondási határidő elmulasztására alapított kifogással szemben.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a zaklatás gyanújának felmerülésekor haladéktalanul vizsgálatot kell elrendelniük, az érintettek nyilatkozatát írásban rögzíteniük, a munkavállalónak meghallgatási lehetőséget biztosítaniuk, és a vizsgálatot célratörően, észszerű időn belül lezárniuk. Az azonnali hatályú felmondást az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet közölni. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy a munkatársaikkal szembeni tiszteletlen, nem kívánt közeledés munkaidőn kívül is munkaviszonyuk megszüntetéséhez vezethet, a munkáltatóval szembeni kifogásaikat pedig tárgyyszerűen, a munkáltató jó hírnevét és jogos érdekeit nem sértő módon kell megfogalmazniuk.

Munkaidőn kívüli zaklatás miatt is azonnal el lehet bocsátani

A Szegedi Ítéltábla szerint jogszerűen bocsátotta el azonnali hatállyal munkavállalóját a munkáltató, miután kiderült, hogy két kolléganőjének évekig kéretlen intim üzeneteket és meztelen fényképeket küldött.

Egy kutatóintézet munkatársa évekig közeledett két kolléganőjéhez üzenetekben, munkaidőn kívül is, pedig azok ezt elutasították, sőt meztelen fotókat is küldött nekik. Az ügyről a munkáltató nem az érintettektől, hanem más forrásból értesült, vizsgálatot indított, majd azonnali hatállyal felmondott.

Az ítéltábla július 10-i ítélete szerint a munkatársak méltóságának tiszteletben tartása az együttműködési kötelezettség része, megsértése pedig akkor is súlyos kötelezettségzegés, ha online, munkaidőn kívül történik. A tizenöt napos felmondási határidő a vizsgálat lezárulásától indult, mert a pusztán gyanú még nem tudomásszerzés. A bizalomvesztést az is megalapozta, hogy a munkavállaló a fenntartónál vezetőjét koncepció eljárással vádolta.

A munkáltatóknak érdemes a zaklatási gyanút gyorsan és dokumentáltan kivizsgálniuk, az érintettek nyilatkozatát írásban rögzíteniük, és a munkavállalót is meghallgatniuk. Ehhez etikai kódex sem szükséges. A munkavállalóknak pedig tudniuk kell: a munkatársakkal szembeni kéretlen közeledés munkaidőn kívül is a munkahelyükbe kerülhet.

Ítéletábra: a munkatárs trágár szidalmazása sérti az együttműködési kötelezettséget, felmondást alapoz

2025. augusztus 7.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.081/2025/6. számú, 2025. július 22-én kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.388/2023/23. számú ítéletét, amely a munkavállalónak a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt előterjesztett keresetét elutasította. A munkavállalót 470 000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte. Az alkalmazott rendelkezések: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52. § (1) bekezdése, amely szerint a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani és munkatársaival együttműködni, valamint a munkáltatói felmondás indoklására vonatkozó 64. § (2) bekezdése és 66. §-a. Az ítéletábra az egyenlő bánásmód sérelmére a fellebbezésben először hivatkozott állítást a polgári perrendtartás 373. §-a alapján nem vizsgálta.

A szabályozás lényege

A boltvezető munkavállaló 2023. március 1-jén mintegy másfél órás, éles szóváltásban trágár, sértő kifejezésekkel illetve egy munkatársát, és emelt hangon vonta kérdőre az ügyvezetőt amiatt, hogy az a munkatárs keresőképtelensége idejére otthoni munkavégzést engedélyezett, és a napokat munkában töltött időként ismerte el. A munkáltató szóbeli figyelmeztetést adott, a munkahelyi légkör azonban tartósan megromlott, a munkavállaló a munkatárssal nem kommunikált. A munkáltató 2023. április 12-én, a közös megegyezés elmaradása után felmondással szüntette meg a munkaviszonyt, 85 napos felmondási időre járó távolléti díj és háromhavi végkielégítés megfizetése mellett. Az ítéletábra szerint a munkavállaló együttműködési kötelezettsége nemcsak a munkáltatóval, hanem a többi munkavállalóval szemben is fennáll, és a munkatárssal szembeni tiszteletlen, sértő, trágár magatartás e kötelezettség megsértése. Több felmondási indok esetén akár egy indok valósága is jogszerűvé teszi a felmondást. Az otthoni munkavégzés engedélyezése és a munkaidő-beosztás a munkáltató jogköre, ezért azt a felmondás jogszerűségét vizsgáló perben nem kellett értékelni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót és munkavállalót érint, különösen a kis létszámú, családias légkörű munkahelyeken. Megerősíti, hogy az egyes munkavállalóknak adott munkáltatói kedvezmények, például az otthoni munkavégzés engedélyezése miatti elégedetlenség sem jogosítja fel a munkavállalót munkatársa sértegetésére vagy a vezető több munkavállaló előtti rendreutasítására. A munkáltatók számára a döntés azt mutatja, hogy a konfliktus után adott szóbeli figyelmeztetés, majd a munkahelyi légkör romlásának tanúkkal igazolt bemutatása megalapozhatja a felmondást. A felmondás jogszerűsége miatt a munkavállaló a jogellenes megszüntetéshez kapcsolódó kártérítésre nem tarthatott igényt, a felmondással járó távolléti díjat és végkielégítést azonban a munkáltató megfizette.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkahelyi konfliktusokat dokumentálni, a figyelmeztetéseket rögzíteni, és a felmondásban a kifogásolt magatartást konkrétan, időponttal megjelölni, mert az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, valóságát és okszerűségét pedig a munkáltató bizonyítja. A munkaidő-beosztásra és az otthoni munkavégzésre vonatkozó döntéseket célszerű a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyértelműen közölnie. A munkavállalóknak a munkáltatói döntésekkel kapcsolatos kifogásaikat tárgyszerűen, a munkáltatói jogkör gyakorlójához címezve kell előadniuk. Az egyenlő bánásmód sérelmére alapított igényt már az elsőfokú eljárásban, a keresetben kell érvényesíteni, mert a fellebbezésben először előadott új jogalapot a másodfokú bíróság nem vizsgálja.

A munkatárs sértegetése a munkahelybe kerülhet

A Fővárosi Ítéltábla szerint jogszerű volt annak a boltvezetőnek az elbocsátása, aki egy munkatársának adott kedvezmény miatt trágár kifejezésekkel illette kollégáját, és kiabálva vonta felelősségre a vezetőt.

Egy kis szaküzlet boltvezetője nehezményezte, hogy beteg munkatársa otthonról dolgozhatott, és a napokat munkaidőként számolták el. Másfél órás veszekedésben trágár szavakkal illette a kollégát, és emelt hangon kérte számon az ügyvezetőt. A figyelmeztetés után a hangulat tartósan megromlott, ezért a munkáltató felmondott neki, a felmondási időre járó díjat és végkielégítést azonban megfizette.

Az ítéltábla július 22-i ítélete szerint a munkavállalónak nemcsak a munkáltatóval, hanem munkatársaival is együtt kell működnie, és a kolléga sértegetése ezt a kötelezettséget sérti. Az, hogy ki dolgozhat otthonról, a munkáltató döntése. Több felmondási ok esetén egyetlen bizonyított ok is elegendő.

A munkáltatóknak érdemes a konfliktusokat és a figyelmeztetéseket dokumentálni, a felmondásban pedig a kifogásolt magatartást konkrétan, időponttal megjelölni. A munkavállalóknak ajánlott a munkáltatói döntésekkel kapcsolatos kifogásaikat tárgyszerűen, a vezetőnek címezve előadni. Ha egyenlő bánásmód sérelmére is hivatkoznának, azt már a keresetben kell állítaniuk.

Uniós ítélet: a szülői tartózkodási engedély nem függhet a gyermek állampolgárságától

2025. augusztus 5.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (ötödik tanács) 2025. augusztus 1-jén ítéletet hozott a C-397/23. sz., FL kontra Jobcenter Arbeitplus Bielefeld ügyben a német Sozialgericht Detmold előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet az uniós polgárok és családtagjaik szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról szóló 2004/38/EK irányelv 24. cikkét értelmezi, az EUMSZ 18. cikkében foglalt, állampolgárságon alapuló megkülönböztetési tilalommal összefüggésben. Az előzetes döntéshozatali eljárásban adott értelmezés az uniós jog tartalmát határozza meg, ezért nemcsak a német, hanem valamennyi tagállami hatóság és bíróság számára irányadó, így a Magyarországon élő más tagállambeli családok és a külföldön élő magyar családok ügyeiben is.

A szabályozás lényege

Az alapügyben egy lengyel állampolgár 2020. május 30-án Hollandiából Németországba költözött, ahol lengyel élettársa 2015 óta huzamos tartózkodási joggal élt; közös, szintén lengyel gyermekük 2020. november 27-én született. A munkaügyi központ az apa szociális ellátás iránti kérelmét a 2020. május 30. és 2021. február 28. közötti időszakra elutasította, mert csak álláskeresőként rendelkezett tartózkodási joggal. A német tartózkodási törvény 28. § (1) bekezdés 3. pontja a szülői felügyelet gyakorlása céljából csak német gyermek külföldi szülőjének enged tartózkodási engedélyt. A Bíróság szerint a gyermek, aki uniós polgárként anyja családtagjaként tartózkodik Németországban, az irányelv 24. cikk (1) bekezdése alapján egyenlő bánásmódra jogosult, és a szülői tartózkodási engedély megtagadása pusztán a gyermek állampolgársága miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés (ítélet 46. pont). A más tagállambeli gyermek szülője ezért ugyanolyan feltételekkel kaphat engedélyt, mint a német gyermek külföldi szülője (49. pont), és a megkülönböztetés a 24. cikk (2) bekezdésében foglalt eltérésre hivatkozással sem igazolható (51. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet közvetlenül azokat a munkavállalókat és álláskeresőket érinti, akik más tagállamban, gyermekükkel együtt élnek, és akiknek gyermeke nem a fogadó állam állampolgára, így a Németországban vagy más tagállamban dolgozó, illetve munkát kereső magyar szülőket is. Egy szülői felügyeletre alapított tartózkodási engedély a szülő jogállását stabilizálhatja akkor is, ha munkaviszonya megszűnt vagy még nem jött létre. A külföldi munkavállalókat toborzó vagy áthelyező munkáltatók számára az ítélet annyiban lényeges, hogy a családdal együtt költöző munkavállalók tartózkodási helyzete kiszámíthatóbbá válhat. A tagállami hatóságoknak a hasonló, állampolgársághoz kötött nemzeti szabályokat az ítélet szerint kell alkalmazniuk.

Teendők és határidők

Azoknak a szülőknek, akiktől a fogadó tagállam tartózkodási engedélyt vagy ehhez kapcsolódó ellátást kizárólag gyermekük állampolgársága miatt tagadott meg, érdemes a nemzeti jogorvoslati határidőn belül a határozatot megtámadniuk, és a C-397/23. sz. ítéletre hivatkozniuk. Célszerű dokumentálni a gyermek tartózkodási jogát, a közös háztartást és a szülői felügyelet gyakorlását. A munkavállalókat áthelyező munkáltatóknak és bérszámfejtést, HR-tanácsadást végző szolgáltatóknak érdemes a kiküldetési és áthelyezési tájékoztatókat kiegészíteniük azzal, hogy a családtagok tartózkodási jogát az uniós egyenlő bánásmód elve védi. Az ítélet határidőt nem állapít meg, rendelkezései a folyamatban lévő ügyekben is irányadók.

Gyermekek állampolgársága nem akadály a szülők tartózkodási jogánál

Az Európai Unió Bírósága kimondta: egy tagállam nem tagadhatja meg a szülőtől a gyermeke gondozásához kapcsolódó tartózkodási engedélyt csak azért, mert a gyermek egy másik uniós állam polgára.

Az ügyben egy Németországban élő lengyel apa kért tartózkodási engedélyt és szociális ellátást, mert lengyel élettársával és közös gyermekükkel élt ott. A német szabály szerint a gyermek gondozására szóló engedélyt csak német gyermek szülője kaphatta meg. Az uniós bíróság augusztus 1-jei ítélete szerint ez a gyermek állampolgárságán alapuló, tiltott megkülönböztetés.

A döntés minden tagállamra irányadó. Fontos lehet azoknak a magyar családoknak, amelyek más uniós országban dolgoznak vagy keresnek munkát, és a hatóság a gyermek nem helyi állampolgársága miatt utasította el a szülő kérelmét. A munkáltatók számára pedig a családdal együtt költöző munkavállalók helyzete válhat kiszámíthatóbbá, ami a külföldi munkaerő toborzását és megtartását is megkönnyítheti.

Akit ilyen elutasítás ért, a jogorvoslati határidőn belül hivatkozhat az ítéletre, és érdemes igazolnia a gyermek tartózkodási jogát és a közös háztartást. A tagállami hatóságoknak a hasonló, állampolgársághoz kötött nemzeti szabályokat ennek megfelelően kell alkalmazniuk.

Álláskereső uniós polgárok szociális ellátása: a kizárás csak szűk körben alkalmazható

2025. augusztus 6.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága 2025. augusztus 1-jén a C-397/23. sz. ügyben hozott ítéletében a 2004/38/EK irányelv 24. cikk (2) bekezdésének terjedelmét is meghatározta. E rendelkezés lehetővé teszi, hogy a fogadó tagállam a tartózkodás első három hónapjában, illetve az irányelv 14. cikk (4) bekezdés b) pontja szerinti, álláskereső céljából fennálló tartózkodás idején ne biztosítson szociális segítségnyújtási ellátást a munkavállalónak vagy önálló vállalkozónak nem minősülő uniós polgároknak. A Bíróság korábban, a C-67/14. sz. Alimanovic ügyben 2015. szeptember 15-én kimondta, hogy e kizárás az álláskeresőkre alkalmazható. Az új ítélet az eltérés határait pontosítja, és valamennyi tagállamban irányadó.

A szabályozás lényege

Az irányelv 14. cikk (4) bekezdés b) pontja szerint az álláskereső végett beutazott uniós polgár mindaddig nem utasítható ki, amíg bizonyítani tudja, hogy állást keres, és tényleges esélye van a foglalkoztatásra. Az Alimanovic ítélet szerint nem ellentétes az uniós joggal, ha a tagállam az ilyen helyzetű személyeket kizárja azokból a különleges, nem járulékalapú pénzbeli ellátásokból, amelyek szociális segítségnyújtásnak minősülnek. A C-397/23. sz. ítélet szerint a 24. cikk (2) bekezdése szerinti eltérés hatálya a három hónapig tartózkodókra és az álláskeresői jogcímen tartózkodókra korlátozódik (ítélet 56. pont). Ha az álláskereső más jogcímen is tartózkodási joggal rendelkezik, például szülőként a gyermeke feletti felügyelet gyakorlására kiadott nemzeti engedély alapján, az ellátást ezen a jogcímen igényelheti, és a kizárás vele szemben nem alkalmazható (54–57. pont). A Bíróság hangsúlyozta, hogy a nemzeti jogalkotó az álláskeresőként tartózkodótól megtagadhatja az ellátást, ez azonban nem zárja ki, hogy az érintett más jogcímen kérje annak folyósítását (55. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet elsősorban a más tagállamban munkát kereső vagy munkahelyét elvesztő magyar állampolgárokat érinti, akiknek ellátási jogosultsága attól függ, milyen jogcímen tartózkodnak a fogadó államban. Ugyanez vonatkozik a Magyarországon munkát kereső más tagállambeli polgárokra. Az álláskeresői jogállás önmagában nem jogosít szociális segítségnyújtásra, egy további tartózkodási jogcím azonban megnyithatja az ellátáshoz vezető utat. A munkáltatókat közvetetten érinti: a munkaviszony megszűnése a külföldi munkavállaló tartózkodási és ellátási helyzetét is befolyásolhatja, ezért a munkaerő-mobilitást segítő munkáltatói és tanácsadói tájékoztatásnak erre a körülményre is célszerű kiterjednie, különösen a próbaidő alatti vagy rövid munkaviszonyok megszűnésekor.

Teendők és határidők

A más tagállamban munkát keresőknek érdemes felmérniük, milyen jogcímen tartózkodnak a fogadó államban, és nem pusztán álláskeresőként rendelkeznek-e tartózkodási joggal, például családtagi vagy szülői jogcímen. Ellátás iránti kérelem elutasítása esetén a nemzeti jogorvoslati határidőn belül kérhető annak vizsgálata, hogy a hatóság valamennyi jogcímet figyelembe vette-e. Célszerű igazolni az álláskeresőt és a foglalkoztatás tényleges esélyét is. Az uniós munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak a munkaviszony megszüntetésekor ajánlott tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy jogállása és ellátási jogosultsága a fogadó állam szabályai szerint változhat.

Munkát keresni külföldön: mikor jár szociális ellátás?

Az uniós bíróság augusztusi ítélete szerint az álláskeresőket kizáró szabály szűken értelmezendő: aki más jogcímen is jogszerűen tartózkodik a fogadó államban, annak az ellátás ezen az alapon járhat.

Az uniós jog lehetővé teszi, hogy egy tagállam ne fizessen szociális segílyt annak a más uniós országból érkezett polgárnak, aki csak munkát keres nála. Az Európai Unió Bírósága ezt már 2015-ben megerősítette. Augusztus 1-jei ítéletében azonban rögzítette, hogy ez a kivétel csak az első három hónapra és a kizárólag álláskeresőként tartózkodókra vonatkozik.

Ha az álláskeresőnek más tartózkodási jogcíme is van, például gyermeke gondozása miatt szülőként kap engedélyt, akkor az ellátást ezen az alapon igényelheti, és a kizárás vele szemben nem alkalmazható. A hatóságnak ezért minden fennálló tartózkodási jogcímet meg kell vizsgálnia, mielőtt elutasítja a kérelmet.

A külföldön munkát kereső magyaroknak érdemes tisztázniuk, milyen jogcímen tartózkodnak a fogadó országban, és elutasítás esetén határidőben jogorvoslattel élniük. A munkáltatóknak pedig a munkaviszony megszűntetésekor célszerű jelezniük, hogy ez a dolgozó tartózkodási és ellátási helyzetét is érintheti.

Németország: tarifális munkafeltételek a szövetségi közbeszerzésekben – elfogadták a kormánytervezetet

2025. augusztus 8.

Jogforrás és hatály

A német szövetségi kormány 2025. augusztus 6-i ülésén elfogadta a szövetségi tarifahűség törvény (Bundestariftreugesetz, BTTG) tervezetét, amelyet a szövetségi munkaügyi és szociális miniszter, valamint a gazdasági miniszter közösen terjesztett elő. A tervezet hivatalos címe szerint a tarifaautonómia erősítését szolgálja a szövetségi közbeszerzések odaítélésénél alkalmazandó tarifahűség biztosításával. A tervezet a szövetségi parlament elé kerül, ezért még nem hatályos jogszabály. A sajtóbeszámolók szerint a javaslat uniós jogi követelmények végrehajtását is szolgálja; a megfelelő minimálbékekről szóló (EU) 2022/2041 irányelv 9. cikke előírja, hogy a tagállamok biztosítsák: a gazdasági szereplők és alvállalkozóik a közbeszerzési szerződések teljesítésekor betartsák a bérekre és a kollektív tárgyalásokra vonatkozó kötelezettségeket.

A szabályozás lényege

A tervezet szerint a 50 000 eurós becsült értéket elérő szövetségi közbeszerzéseket és koncessziókat csak olyan vállalkozás teljesítheti, amely vállalja, hogy munkavállalóinak a szakmailag irányadó kollektív szerződés szerinti munkafeltételeket biztosítja, függetlenül attól, hogy egyébként kollektív szerződés köti-e. A biztosítandó feltételek a díjazás mértéke, a fizetett éves szabadság, a legnagyobb munkaidő, a legrövidebb pihenőidő és a munkaközi szünetek. A kötelezettség a szerződés teljesítésébe bevont alvállalkozókra is kiterjed. A Bundeswehr beszerzései a törvény hatálya alól kivételt képeznek. A megfelelést a Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See mellett működő ellenőrző szerv (Prüfstelle) felügyelné. Jogsértés esetén a szerződés értékének legfeljebb 1 százalékaig, ismételt jogsértésnél legfeljebb 10 százalékaig terjedő kötbér érvényesíthető, és a szerződés rendkívüli felmondással megszüntethető.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A tervezet elsősorban a német szövetségi megrendelőknek dolgozó, kollektív szerződéssel nem kötött vállalkozásokat érinti, amelyek eddig a tarifális béreknél alacsonyabb bérköltséggel tehettek ajánlatot. A magyar vállalkozásokat akkor érinti, ha német szövetségi közbeszerzésben ajánlattevőként vagy alvállalkozóként vesznek részt, például építőipari, szolgáltatási vagy beszállítói láncokban. Számukra a bérköltség a kollektív szerződéses szintre emelkedhet, és az ajánlati árazásnál a szabadság, a munkaidő és a pihenőidő tarifális szabályaival is számolni kell. A munkavállalók, köztük a Németországban ilyen szerződésen dolgozó magyarok, magasabb béreket és kedvezőbb munkafeltételeket várhatnak. A német munkaadói szövetség túlzott bürokráciára figyelmeztetett, a szakszervezetek támogatják a tervet, egyes vélemények szerint pedig alkotmányossági aggályok is felmerültek.

Teendők és határidők

A tervezet még a parlamenti eljárás előtt áll, ezért a végleges szabályok és a hatálybalépés időpontja változhat. A német szövetségi közbeszerzéseken induló vagy alvállalkozóként közreműködő magyar vállalkozásoknak érdemes már most felmérniük, mely kollektív szerződés lehet az ágazatukban irányadó, és ehhez képest mekkora bértöbbletet jelentene a megfelelés. A hosszabb távú ajánlatok és keretszerződések árazásánál célszerű kötbér- és felmondási kockázattal is számolni, az alvállalkozói szerződésekbe pedig megfelelési és adatszolgáltatási kikötéseket építeni. A munkavállalóknak ajánlott figyelemmel kísérniük, hogy megbízásuk szövetségi közbeszerzéshez kapcsolódik-e, mert ilyenkor a törvény hatálybalépése után tarifális munkafeltételekre lehetnek jogosultak.

Német állami megrendeléseknél tarifális bér járhat a dolgozóknak

A német kormány elfogadta a tarifahűségi törvény tervezetét: az 50 000 eurót elérő szövetségi megrendeléseket csak az teljesítheti, aki munkavállalóinak a kollektív szerződés szerinti feltételeket biztosítja.

A berlini kormány augusztus 6-án fogadta el a javaslatot, amely a kollektív szerződéssel nem kötött cégeket is a tarifális munkafeltételek betartására köteleznél, ha szövetségi közbeszerzést teljesítenek. Ez a bérré, a fizetett szabadságra, a munkaidőre, a pihenőidőre és a szünetekre vonatkozik, és az alvállalkozókra is kiterjed. A hadsereg beszerzései kivételt jelentenek, a kisebb, 50 000 euró alatti megrendelésekre pedig a szabályok nem vonatkoznak.

A szabályok betartását külön ellenőrző szerv felügyelnél. Jogsértés esetén a szerződés értékének legfeljebb 1, ismétlődő jogsértésnél 10 százalékáig terjedő kötbér járhat, és a megrendelő a szerződést fel is mondhatja.

A tervezet még a parlament elé kerül, de a német állami projekteknél dolgozó magyar cégeknek érdemes már most kiszámolniuk, mennyivel nőne bérköltségük. A Németországban ilyen megbízáson dolgozó munkavállalók magasabb bérré és kedvezőbb feltételekre számíthatnak. A munkaadói szervezetek a többletbürokráciát bírálják, a szakszervezetek támogatják a javaslatot, így a parlamenti vita során még módosulhatnak a részletek.

Németország szigorítja a feketemunka elleni ellenőrzést: fodrászatok és kozmetikák is a listán

2025. augusztus 11.

Jogforrás és hatály

A német szövetségi kormány 2025. augusztus 6-án elfogadta a feketemunka elleni küzdelem modernizálásáról és digitalizálásáról szóló törvény tervezetét, amelyet a szövetségi pénzügyminisztérium terjesztett elő. A tervezet elsősorban a feketemunka elleni küzdelemről szóló törvényt (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, SchwarzArbG) módosítja, ideértve a feketemunkával különösen érintett ágazatok 2a. §-ban szereplő katalógusát is. A tervezet szerint a törvény főszabályként a kihirdetését követő hat hónap elteltével lépne hatályba. A javaslat a parlamenti eljárás előtt áll, így tartalma a törvényhozás során még változhat. A szabályok Németország területén alkalmazandók, ezért az ott dolgozó magyar munkavállalókra és az ott tevékenykedő magyar vállalkozásokra is kiterjednek.

A szabályozás lényege

A tervezet a feketemunkával különösen érintett ágazatok katalógusába felveszi a fodrász- és kozmetikai ágazatot, így a borbélyüzleteket, a kozmetikai szalonokat és a műkörömszalonokat. Ezekben az ágazatokban a munkavállalóknak személyazonosító okmányukat munkavégzés közben magukkal kell tartaniuk és ellenőrzéskor be kell mutatniuk, a munkáltatóknak pedig az új munkaviszonyokat azonnal be kell jelenteniük. A tervezet ugyanakkor a 2a. § (1) bekezdés 9. pontja szerinti húsipari kategóriából kiveszi a kézműves hentesüzemeket, amelyekre így nem vonatkoznak tovább az ipari vágóhidakra szabott szigorúbb igazolási kötelezettségek. A feketemunka elleni pénzügyi ellenőrzés (Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS) létszáma és technikai felszereltsége bővül, egyes csalási ügyekben önállóan folytathat nyomozást, a hatóságok közötti digitális adatsere javul, az ellenőrzések pedig automatizált adatösszevetésen alapuló kockázatelemzésre épülnek. A pénzügyminisztérium 2029-ig mintegy kétmilliárd euró többletbevételt vár.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás közvetlenül érinti a Németországban működő fodrászatokat, kozmetikai és műkörömszalonokat, köztük a magyar tulajdonú vállalkozásokat, valamint az ott dolgozó magyar munkavállalókat. A munkáltatóknak az azonnali bejelentési kötelezettség miatt a munkaviszony kezdete előtt kell gondoskodniuk a bejelentésről, ami adminisztratív felkészülést igényel. A munkavállalók számára az okmány magánál tartása kötelezettségként jelenik meg, egyúttal a bejelentett, szabályos foglalkoztatás igazolását is szolgálja. Az építőipar és más, már korábban is a katalógusban szereplő ágazatok, ahol sok magyar dolgozik, a gyakoribb, adatalapú ellenőrzések miatt fokozott hatósági jelenlétre számíthatnak. A kézműves hentesüzemek adminisztratív terhei ugyanakkor csökkennek, mert rájuk a jövőben nem vonatkoznak a húsipari nagyüzemekre szabott okmány- és dokumentációs kötelezettségek.

Teendők és határidők

A Németországban fodrász-, kozmetikai vagy műkörömszalont működtető magyar vállalkozásoknak érdemes már a parlamenti eljárás idején áttekíteniük foglalkoztatási nyilvántartásaikat, és felkészülniük arra, hogy az új munkaviszonyokat a munkába lépéskor azonnal be kell jelenteniük. A munkavállalókat tájékoztatni kell arról, hogy munkavégzés közben személyazonosító okmányukat maguknál kell tartaniuk. Az ott dolgozó magyar munkavállalóknak célszerű meggyőződniük arról, hogy munkáltatójuk szabályosan és időben bejelentette-e őket, és munkavégzés közben mindig náluk legyen az okmányuk. A hatálybalépés időpontja a kihirdetéstől függ, a tervezet szerint főszabályként hat hónappal a kihirdetés után; a végleges szöveget és határidőket a kihirdetett törvényből kell ellenőrizni.

Német fodrászatokban és szalonokban is kötelező lesz az igazolvány

Berlin szigorítaná a feketemunka elleni ellenőrzést: a fodrász-, kozmetikai és műkörömszalonokban a dolgozóknak maguknál kell tartaniuk igazolványukat, a munkáltatóknak pedig azonnal be kell jelenteniük az új munkaviszonyt.

A német kormány augusztus 6-án fogadta el a feketemunka elleni fellépés korszerűsítéséről szóló tervezetet. A fodrász- és kozmetikai ágazat bekerül a különösen veszélyeztetett ágazatok listájába, így ott is kötelező lesz a személyazonosító okmány munkahelyi magánál tartása és az új dolgozók azonnali bejelentése. A kézműves hentesüzemek viszont kikerülnek a húsiparra vonatkozó szigorúbb szabályok alól.

A vámhatóság feketemunka elleni egysége több munkatársat és jobb technikát kap, az ellenőrzéseket pedig automatizált adatelemzés segíti. Az ellenőrzések célzottabbak lesznek, a hatóságok gyorsabban férnek hozzá egymás adataihoz. A szabályok a tervezet szerint főszabályként fél évvel a kihirdetés után lépnek hatályba, a pénzügyminisztérium 2029-ig mintegy kétmilliárd euró többletbevételt vár.

A Németországban szalont működtető magyar vállalkozóknak érdemes időben felkészülniük az azonnali bejelentésre, az ott dolgozó magyaroknak pedig ellenőrizniük, hogy munkáltatójuk szabályosan bejelentette-e őket, mert a be nem jelentett munka számukra is komoly hátrányokkal járhat.

Augusztus 19-ig második generációs intelligens menetíró kell a nemzetközi fuvarozásban

2025. augusztus 12.

Jogforrás és hatály

Az (EU) 2020/1054 rendelet 2. cikk 2. pontja a menetíró készülékekről szóló 165/2014/EU rendelet 3. cikkét új (4a) bekezdéssel egészítette ki, amely szerint a nyilvántartásba vétel szerinti tagállamtól eltérő tagállamban üzemeltetett, első generációs intelligens menetíró készülékkel felszerelt járműveket a rendelet 8., 9. és 10. cikkének megfelelő, második generációs intelligens menetíró készülékkel kell felszerelni. Az Európai Unió Bírósága a C-541/20–C-555/20. sz. egyesített ügyekben 2024. október 4-én hozott ítéletében rögzítette, hogy e járműveknél a határidő legkésőbb 2025. augusztus 19. (590. pont); az analóg vagy digitális menetíró készülékkel ellátott járművek határideje 2024. december 31. volt. A rendelet közvetlenül alkalmazandó minden tagállamban.

A szabályozás lényege

A 165/2014/EU rendelet módosított 8. cikk (1) bekezdése szerint az új készülék automatikusan rögzíti a jármű helyzetét a napi munkaidő kezdetekor és végén, minden tagállami határátlépéskor, minden be- és kirakodáskor, valamint a halmozott vezetési idő minden harmadik órájában, és azt is, hogy a járművet áru- vagy személyszállításra használják-e. A 7. cikk (1) bekezdése szerint a személyes adatok kezelése a vezetési és pihenőidőre vonatkozó szabályok, valamint a közúti járművezetők kiküldetésére vonatkozó 96/71/EK, 2014/67/EU és (EU) 2020/1057 irányelv betartásának ellenőrzését szolgálja. A 36. cikk alapján ellenőrzéskor az adott napra és az azt megelőző 56 napra vonatkozó adatokat kell bemutatni. A 2020/1057 irányelv 1. cikke szerint a kétoldalú fuvarozás és a tranzit nem, a kabotázs viszont kiküldetésnek minősül, a kiküldetési nyilatkozatot az IMI-rendszeren kell benyújtani, a kért dokumentumokat pedig nyolc héten belül kell megküldeni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A határidő a nemzetközi árufuvarozást és személyszállítást végző magyar fuvarozó vállalkozásokat érinti, amelyeknek első generációs intelligens menetíróval felszerelt járművei más tagállamban is közlekednek. A készülékcserre járművenként beruházást és műhelyi átállást igényel, a határidő elmulasztása pedig közúti ellenőrzéskor szankciót vonhat maga után. A Bíróság a fenti ítéletben a befektetést a jármű vételárához képest korlátozott összegűnek és a négy és fél, illetve ötéves határidőn belül észszerűen teljesíthetőnek ítélte (622. pont). A járművezetők számára az automatikus helyrögzítés a határátlépések és a kiküldetési időszakok pontosabb igazolását jelenti, ami a kiküldetési díjazásra vonatkozó igények érvényesítésénél is jelentős.

Teendők és határidők

A fuvarozóknak 2025. augusztus 19-ig gondoskodniuk kell arról, hogy a más tagállamban üzemeltetett, első generációs intelligens menetíróval felszerelt járműveikben második generációs készülék működjön, és a cserét engedéllyel rendelkező műhelyben végeztessék el. Célszerű ellenőrizni a járművezetői kártyák kompatibilitását, és felkészíteni a járművezetőket az új adatrögzítésre. A kiküldetési nyilatkozatokat az IMI-ben naprakészen kell tartani, és biztosítani kell, hogy a járművezetőnél legyen a nyilatkozat egy példánya. A járművezetőknek a menetíró adatait és a kinyomtatott lapokat 56 napra visszamenőleg ellenőrzéskor be kell tudniuk mutatni.

Lejár a menetíró-csere határideje a nemzetközi fuvarozásban

Augusztus 19-ig a más uniós országban közlekedő, első generációs intelligens menetíróval felszerelt teherautókba és buszokba második generációs készüléket kell beszerezni. A határidő a magyar nemzetközi fuvarozókat és járművezetőiket is érinti.

A mobilitási csomag részeként elfogadott uniós rendelet szerint az új menetíró automatikusan rögzíti a határátlépéseket, a be- és kirakódásokat és a munkaidő kezdetét és végét. Az adatok a vezetési és pihenőidők mellett a kiküldetési szabályok ellenőrzését is szolgálják. Az Európai Unió Bírósága tavaly megerősítette, hogy a régebbi intelligens készülékeket legkésőbb 2025. augusztus 19-ig kell lecserélni.

A nemzetközi fuvarozást végző magyar cégeknek a cserét engedélyezett műhelyben kell elvégeztetniük, különben ellenőrzéskor szankcióval számolhatnak. A kabotázs kiküldetésnek minősül, ezért a kiküldetési nyilatkozatot az uniós IMI-rendszerben naprakészen kell tartani.

A járművezetők számára az automatikus rögzítés megkönnyítheti annak igazolását, mennyi időt töltöttek egy-egy országban, ami a külföldi munkavégzés idejére járó díjazás szempontjából is fontos. Ellenőrzéskor az adott napra és az azt megelőző 56 napra vonatkozó adatokat kell bemutatniuk, ezért érdemes a kinyomtatott lapokat is rendben tartaniuk.