

Törvényjavaslat: a munkavállaló egyoldalú nyilatkozatára készpénzben járna a munkabér

2025. szeptember 23.

Jogforrás és hatály

Z. Kárpát Dániel országgyűlési képviselő (Jobbik) 2025 szeptemberében nyújtotta be az Országgyűlésnek a munkabér készpénzben való felvételének megkönnyítéséről szóló T/12583. számú törvényjavaslatot. A javaslat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 158. § (1) bekezdését cserélné le, más jogszabályt nem módosít. A 2. § szerint a törvény a kihirdetését követő harmadik napon lépne hatályba, átmeneti rendelkezés nélkül, így elfogadása esetén a már folyamatban lévő munkaviszonyokra is azonnal alkalmazni kellene. A javaslat képviselői önálló indítvány; a jelentés készítésekor nem jogszabály, rendelkezései tehát nem alkalmazandók, a munkáltatókra továbbra is a hatályos Mt. szabályai irányadók.

A szabályozás lényege

A hatályos Mt. 158. § (1) bekezdése szerint a munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára utalással kell megfizetni, készpénzben pedig csak a felek írásbeli megállapodása esetén. A javaslat az első mondatot megtartaná, a második helyébe azt léptetné, hogy a munkavállaló egyoldalú, írásban tett jognyilatkozata esetén a munkabért készpénzben kell megfizetni; a munkáltató hozzájárulására tehát nem lenne szükség. Az indokolás szerint a készpénzhez jutás költségei nőttek, a 2010-es évek elején bevezetett, havonta legfeljebb kétszer 150 000 forintig díjmentes készpénzfelvétel sem nyújt teljes megoldást, és sok munkáltató semmilyen formában nem kínál készpénzes kifizetést. Változatlan maradna a 158. § (3) bekezdése, amely szerint a kifizetés a munkavállalónak költséget nem okozhat, valamint a készpénzes kifizetés 159. §-ban szabályozott rendje. A javaslat nem rendezi, hogy a munkavállaló nyilatkozatát mikor vonhatja vissza, és az milyen határidővel hat ki a következő bérfizetésre.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A javaslat valamennyi, az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatót érintené, különösen azokat, amelyek ma kizárólag átutalással fizetnek, és nem rendelkeznek készpénzkezelési renddel. Elfogadása esetén a munkáltatónak bármely munkavállaló írásbeli kérésére meg kellene szerveznie a készpénzes bérfizetést, ami pénzzárási, pénztárkezelési, vagyónvédelmi és adminisztrációs többletköltséggel járhat. A 159. § szerint ilyenkor a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esése esetén az előző munkanapon, a szabadság előtt a megkezdését megelőző munkanapon kell fizetni, megszűnt munkaviszonynál pedig a munkáltató költségére kell a bért a megadott címre elküldeni. A munkavállalók, elsősorban az alacsonyabb keresetűek, a banki díjak elkerülésével járnának jobban, a bérfizetés módjáról pedig önállóan dönthetnének.

Teendők és határidők

A jelentés készítésekor a munkáltatóknak nincs új kötelezettségük: készpénzes kifizetés továbbra is csak írásbeli megállapodás alapján teljesíthető, ezért a készpénzt igénylő munkavállalóknak célszerű ilyen megállapodást kezdeményezniük, amelyet írásba kell foglalni. A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni [Mt. 157. § (1) bek.], az elszámolásról pedig ugyanezen határidőig írásbeli tájékoztatást kell adni [155. § (2) bek.]. Mivel a javaslat elfogadása esetén a kihirdetést követő harmadik napon hatályba lépne, a munkáltatóknak érdemes követniük a törvényhozási folyamatot, és előre felmérniük, hogyan tudnák a munkavállalói nyilatkozatok fogadását, nyilvántartását és a készpénzes kifizetés helyét, idejét megszervezni.

Készpénzben kérhetné a fizetését a munkavállaló, ha elfogadják a javaslatot

Egy friss képviselői törvényjavaslat szerint a munkavállaló egyoldalú, írásbeli nyilatkozatával elérhetné, hogy a munkáltató készpénzben fizesse ki a bérét. Ma ehhez mindkét fél írásbeli megállapodása szükséges.

A munka törvénykönyve szerint a bért főszabályként bankszámlára kell utalni, készpénzben csak akkor lehet fizetni, ha erről a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodik. A szeptemberben benyújtott T/12583. számú javaslat ezt úgy változtatná meg, hogy elég lenne a munkavállaló írásbeli kérése. A kezdeményező a banki költségekkel érvel: sokan a fizetésük egy részét készpénzfelvételi díjakra költik.

A javaslat egyelőre nem törvény, így most semmi nem változik. Aki készpénzben szeretné megkapni a bérét, továbbra is írásbeli megállapodást köthet a munkáltatójával, a munkáltató azonban ezt ma még elutasíthatja. A bért ilyenkor is a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni, és a kifizetés a munkavállalónak nem okozhat költséget.

Ha az Országgyűlés elfogadja a javaslatot, az a kihirdetést követő harmadik napon hatályba lépne. A csak átutalással fizető cégeknek ezért érdemes előre végiggondolniuk, hogyan szerveznék meg a készpénzes bérfizetést.

Törvényjavaslat: legyen munkaszüneti nap december 24., szenteste

2025. szeptember 25.

Jogforrás és hatály

2025 szeptemberében ismét törvényjavaslat került az Országgyűlés elé szenteste munkaszüneti nappá nyilvánításáról: a T/12629. számú javaslat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (1) bekezdését módosítaná. A javaslat 2. §-a szerint a törvény a kihirdetését követő harmadik napon lépne hatályba. A 2025. évi munkarendet a 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet állapítja meg, amelynek 2. § c) pontja szerint 2025. december 13., szombat munkanap, december 24., szerda pihenőnap. Ugyanebben a tárgyban a Nemzeti Választási Bizottság 28/2025. számú határozatával hitelesített népszavazási kérdés támogatására 2025 augusztusában aláírásgyűjtés indult.

A szabályozás lényege

A hatályos Mt. 102. § (1) bekezdése szerint munkaszüneti nap január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26. A javaslat 1. §-a a felsorolás végét „december 24–26.”-ra változtatná. Az indokolás szerint 2017 óta tizenegy munkaszüneti nap van, eggyel kevesebb az uniós átlagnál, a hasonló javaslatokat 2022 óta nyolc alkalommal elutasították, több kereskedelmi lánc pedig 2023-ban és 2024-ben önként zárva tartott december 24-én. Elfogadás esetén december 24-re is alkalmazni kellene a munkaszüneti napi szabályokat: rendes munkaidő csak a 101. § (1) bekezdés a)–c), g)–h) pontja szerinti esetben osztható be [102. § (2) bek.], az ott dolgozókat száz százalékos bérpótlék illeti meg [140. § (2) bek.]. A javaslat a rendeleti munkanap-áthelyezésről és átmeneti szabályról nem rendelkezik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás minden munkáltatót érintene. A kereskedelmi munkáltatók a 101. § (1) bekezdés i) pontja alapján vasárnapra beoszthatnak munkát, ez a pont azonban a 102. § (2) bekezdésében nem szerepel, így december 24-én – ha egyéb jogcím nem áll fenn – rendes munkaidőt nem oszthatnának be. A folyamatosan működő, vendéglátó, egészségügyi és közszolgáltató munkáltatóknál a száz százalékos pótlék többletköltséget jelentene. Az óra- vagy teljesítménybéres munkavállalót a munkanapra eső munkaszüneti nap miatt kieső időre távolléti díj illeti meg [146. § (1) bek. d) pont], a havibéreseknél a havi alapbér nem csökken. A javaslat hatása a 2025. évi munkarendre, különösen a december 13-i áthelyezett munkanapra, a már kihirdetett NGM rendelet miatt nem egyértelmű.

Teendők és határidők

A jelentés készítésekor a hatályos szabály az irányadó: 2025. december 24. az általános munkarendben pihenőnap, december 13. szombat pedig munkanap, a kereskedelemben és a folyamatosan működő munkáltatóknál a saját munkaidő-beosztás szerint kell dolgozni. A munkáltatóknak a decemberi beosztást legalább egy hétre, a napi munkaidő kezdete előtt legalább százhatvannyolc órával korábban írásban kell közölniük [Mt. 97. § (4) bek.]. Mivel a javaslat elfogadása esetén a kihirdetést követő harmadik napon hatályba lépne, a kereskedelmi és szolgáltató cégeknek célszerű alternatív beosztással és nyitvatartási tervvel is készülniük, a munkavállalóknak pedig a decemberi szabadságkérelmeiket a hatályos munkarend szerint érdemes beadniuk.

Újabb javaslat: munkaszüneti nap lehetne szenteste

Szeptemberben ismét törvényjavaslatot nyújtottak be arról, hogy december 24. munkaszüneti nap legyen. Az idei decemberre ugyanakkor egyelőre a már kihirdetett munkarend vonatkozik, amely szerint szenteste pihenőnap lesz.

A T/12629. számú javaslat a munka törvénykönyvében a karácsonyi munkaszüneti napok közé december 24-ét is felvenné. A betérjesztők szerint a családok igénye, hogy december 24-től 26-ig együtt lehessenek, és több nagy áruházlánc már most is zárva tart szenteste. Hasonló javaslatokat az elmúlt években többször elutasítottak, a témában népszavazási aláírásgyűjtés is folyik.

Elfogadás esetén szenteste ugyanazok a szabályok vonatkoznának rá, mint a karácsonyra: munkát csak a folyamatosan vagy rendeltetésük folytán működő helyeken lehetne beosztani, és az ott dolgozóknak száz százalék bérpótlék járna. A boltok általában nem oszthatnának be dolgozót, így a kereskedelmi dolgozók is otthon tölthetnék a szentestét.

Most a hatályos munkarend számít: 2025-ben december 24. pihenőnap, cserébe december 13., szombat munkanap. A munkáltatóknak a decemberi beosztást legalább egy héttel előre írásban kell közölniük. A munkavállalóknak érdemes a decemberi szabadságukat is ennek megfelelően tervezniük.

Ítéletábra: mikor rendelkezik képvisellel a szakszervezet a munkáltatónál

2025. szeptember 11.

Jogforrás és hatály

Az Ítélezési Hírekben ÍH 2025.103. szám alatt 2025 szeptemberében közzétett döntés a Győri Ítéletábra Mf.V.30.048/2024/6. számú, 2024. december 3-án kelt, fellebbezéssel nem támadható ítélete, amely a Tatabányai Törvényszék 52.M.70.078/2023/23. számú ítéletét pontosítással helybenhagyta. A per tárgya annak megállapítása volt, hogy a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 270. §-a szerint a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet-e. Az irányadó rendelkezés szerint az Mt.-ben a szakszervezetnek biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg [270. § (1) bek.], amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervezet működtet vagy tisztségviselővel rendelkezik [(2) bek. b) pont].

A szabályozás lényege

A felperes egy szakszervezeti szövetség származtatott jogi személyiségű szervezeti egysége. Csoportja 2023. április 28-án megalakult a munkáltatónál, és bejelentette a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselőit, a munkáltató azonban arra hivatkozva vitatta a képvisellet, hogy az alapszabály nem felel meg a 270. § (2) bekezdés b) pontjának. A per alatt, 2023. december 4-én a felperes távszavazással módosította alapszabályát: működési területe a mellékletben felsorolt munkáltatókra terjed ki, a melléklet pedig nevesítette a munkáltatónál működő csoportot. Az ítéletábra szerint a civil szervezetek közhiteles nyilvántartásának adatait a munkáltató nem döntötte meg, az alapszabály mellékletének jogi sorsa az alapszabályéval azonos, ezért a felperes 2023. december 4-étől képvisellel rendelkező szakszervezet. Azt, hogy az alapszabály-módosítás belső eljárása szabályszerű volt-e, a munkaügyi bíróság nem vizsgálhatta.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, ahol szakszervezet bejelenti megalakulását. A képvisellel rendelkező szakszervezet tájékoztatást kérhet és konzultációt kezdeményezhet [Mt. 272. § (4)–(5) bek.], tisztségviselőjének munkáltatói felmondásához a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges [273. § (1) bek.], és a tagok után munkaidő-kedvezmény jár: minden két tag után havi egy óra, távolléti díjjal [274. § (2), (5) bek.]. A képvisellet vitatása tehát jelentős jogkövetkezményekkel jár: ha a szakszervezet képvisellete fennáll, a tájékoztatás vagy a konzultáció elmulasztása miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat, amely tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz [289. § (1)–(2) bek.]. A munkáltató a perben a pereszes fél költségeit is viselte.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a szakszervezeti bejelentést követően az alapszabályt a mellékleteivel együtt kell vizsgálniuk, és a közhiteles nyilvántartás adatait csak ellenbizonyítékkal vitathatják. A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezeti tagságáról nyilatkozzék [Mt. 271. § (1) bek.], és tilos a munkavállalót szakszervezeti tevékenysége miatt hátrányosan megkülönböztetni [(3) bek.]. A szakszervezeteknek ajánlott, hogy alapszabályuk kifejezetten rendelkezzen arról, mely munkáltatónál milyen szerv vagy tisztségviselő képviseli őket, és ha ezt melléklet tartalmazza, az alapszabály szövege utaljon rá. Vitás esetben a szakszervezet a képviselleti jog megállapítását bíróságtól kérheti [285. § (1) bek.]. A tisztségviselők védelme a megbízatás idejére és megszűnését követő hat hónapra jár, ha a tisztséget legalább tizenkét hónapig betöltötték [273. § (2) bek.].

Az alapszabály dönti el, képviseli-e a szakszervezet a dolgozókat

A Győri Ítélőtábla közzétett ítélete szerint a szakszervezet akkor gyakorolhatja jogait egy munkáltatónál, ha alapszabálya – akár annak melléklete – kifejezetten kiterjed erre a munkáltatóra.

Egy országos szakszervezeti szövetséghez tartozó szervezet csoportja megalakulását és tisztségviselőit bejelentette a munkáltatónál, a cég azonban nem fogadta el, hogy a szakszervezet ott képviselettel rendelkezik. A szakszervezet a per alatt módosította alapszabályát: a mellékletben felsorolta azokat a munkáltatókat, ahol csoportja működik, köztük az alperest.

A Győri Ítélőtábla szerint az alapszabály melléklete az alapszabály szerves része, a szakszervezetek közhiteles nyilvántartásának adatait pedig a munkáltató csak bizonyítékkal vitathatja. A szakszervezet ezért a módosítás napjától képviselettel rendelkezik, a perköltséget pedig a munkáltatónak kellett megfizetnie.

Ennek komoly következményei vannak: a szakszervezet tájékoztatást kérhet, konzultációt kezdeményezhet, tisztségviselőit felmondási védelem illeti meg, a tagok után pedig munkaidő-kedvezmény jár, amelynek idejére távolléti díjat kell fizetni. A munkáltatóknak a bejelentéskor az alapszabályt mellékleteivel együtt érdemes áttekinteniük, a szakszervezeteknek pedig egyértelműen rögzíteniük, mely munkáltatóknál működnek, és ki képviseli őket.

Ítéletábra: érvénytelen kinevezésnél a közös megegyezés sem mentesít a juttatások alól

2025. szeptember 12.

Jogforrás és hatály

Az Ítéletkezési Hírekben ÍH 2025.104. szám alatt 2025 szeptemberében közzétett döntés a Pécsi Ítéletábra Mf.I.30.015/2025/9. számú ítélete, amely egy közalkalmazotti jogviszony érvénytelenségének jogkövetkezményeiről szól. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 2. § (3) bekezdése alapján az ügyben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 29. §-át kellett alkalmazni, így a döntés a munkaviszonyokra is irányadó. Az Mt. 29. § (1) bekezdése szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, ha az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el; a (2) bekezdés a munkáltató oldalán felmerült ok esetére fizetési kötelezettséget ír elő.

A szabályozás lényege

A felperest 2008-ban takarítóként alkalmazta egy önkormányzat, majd gondozói, később ismét takarítói munkakörbe helyezték; a nyolc általános iskolai végzettséggel nem rendelkezett, és a kinevezés a képviselő-testület át nem ruházható hatáskörének megsértésével történt. A felek 2023. november 30-án közös megegyezéssel megszüntették a jogviszonyt, és december 1-jétől részmunkaidős munkaszerződést kötöttek. Az elsőfokú bíróság szerint az érvénytelenség ezzel orvosoltta vált, az ítéletábra azonban megváltoztatta az ítéletet. Kimondta: az érvénytelenség elhárítása csak az ok tényleges megszűnését jelenti a jogviszonyon belül, a jogviszony megszüntetése és újra létesítése ilyenek nem minősül. A közös megegyezés teljesítheti az azonnali megszüntetési kötelezettséget, de nem zárja ki, hogy a munkavállaló a munkáltatói felmondás esetén járó juttatásokat megkapja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítéletábra a munkáltatót 405 333 forint felmentési időre járó illetmény és 928 000 forint végkielégítés, valamint ezek késedelmi kamata megfizetésére kötelezte, havi 232 000 forintos illetményből számolva. A döntés minden munkáltatót érint, amelynél a munkaszerződés vagy kinevezés a munkáltató oldalán felmerült okból – például képesítési előírás vagy hatásköri szabály megsértése miatt – érvénytelen. Munkaviszonyban az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján annyi időre járó távolléti díjat kell fizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait. A felmondási idő a munkáltatónál töltött idővel húsz év után hatvan nappal hosszabbodik [69. § (2) bek.], a végkielégítés húsz év után öthavi távolléti díj [77. § (3) bek.].

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkába lépés előtt ellenőrizniük, hogy a munkakörre előírt képesítési feltételek teljesülnek-e, és a kinevezést, munkaszerződést a munkáltatói jogkör jogosult gyakorlója írja-e alá. Ha utóbb érvénytelenségi ok derül ki, két lehetőség van: az ok tényleges elhárítása, például a hiányzó végzettség megszerzése, vagy a jogviszony haladéktalan megszüntetése. Ha az ok a munkáltató oldalán merült fel, a megszüntetés módjától függetlenül számolni kell a felmondási időre járó távolléti díj és a végkielégítés megfizetésével; a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése és új szerződés kötése ezt nem váltja ki. Az érintett munkavállalóknak érdemes megvizsgálniuk, hogy korábbi jogviszonyukban fennállt-e ilyen érvénytelenségi ok.

Hibás kinevezés: a közös megegyezés sem menti meg a munkáltatót

Ha a munkaszerződés a munkáltató hibájából érvénytelen, a dolgozónak akkor is jár a felmondási időre eső bér és a végkielégítés, ha a jogviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg.

Egy önkormányzat tizenöt évig foglalkoztatott egy takarítót, akinek a kinevezése kezdettől érvénytelen volt: nem volt meg az előírt végzettsége, és a döntést sem a hatáskörrel rendelkező testület hozta. A hibát úgy próbálták rendezni, hogy a jogviszonyt közös megegyezéssel megszüntették, és másnaptól új szerződést kötöttek.

A Pécsi Ítéltábla közzétett ítélete szerint ez nem orvosolta az érvénytelenséget. Orvoslásnak csak az számít, ha az ok a jogviszonyon belül ténylegesen megszűnik, például a dolgozó megszerzi a hiányzó végzettséget. Mivel a hiba a munkáltató oldalán merült fel, a dolgozónak összesen mintegy 1,3 millió forint járt kamatokkal.

A munkáltatóknak érdemes már felvételnél ellenőrizniük a képesítési előírásokat és azt, hogy jogosult személy írja-e alá a szerződést. Egy utólag feltárt hiba ugyanis akkor is jelentős fizetési kötelezettséggel járhat, ha a munkavállaló maga is beleegyezett a jogviszony megszüntetésébe és tovább dolgozik.

Ítéletábra: a mérlegelési jogkörbe utalt prémium és cafetéria nem követelhető

2025. szeptember 15.

Jogforrás és hatály

Az Ítélezési Hírekben ÍH 2025.101. szám alatt 2025 szeptemberében közzétett döntés a Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.248/2024/5. számú ítélete, amely helybenhagyta az elsőfokú bíróság ítéletét. A döntés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 16. §-át (egyoldalú kötelezettségvállalás), 136. § (2) bekezdését (időbér) és 138. §-át (teljesítménybér) értelmezi, a szerződés értelmezésére pedig a Polgári Törvénykönyv szabályait alkalmazza. Az Mt. 16. § (1) bekezdése szerint kötelezettségvállalás alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése; a munkáltató ilyen jognyilatkozatot belső szabályzatban vagy egyoldalúan kialakított gyakorlattal is tehet [17. § (1) bek.].

A szabályozás lényege

A munkavállaló havi bruttó 1 800 000 forintos alaphért kapott; munkaszerződése az alaphért 0–50 százaléka közötti, mérőldkövekhez kötött prémiumot és cafetériát említett, azzal, hogy a juttatások tartalmát és feltételeit a munkáltató naptári negyedévenként újra meghatározhatja, a cafetéria szabályzatot pedig évente megállapítja. Prémiumfeladatot nem tűztek ki. A munkavállaló két munkáltatóval szemben összesen több mint 22 millió forint prémiumot és cafetériát követelt. Az ítéletábra szerint nem történt feltétel nélküli kötelezettségvállalás: a munkáltató egyetlen kötelezettsége a cafetéria szabályzat évenkénti megállapítása volt, a keretösszege és a jogosultsági feltételekről mérlegelési jogkörben dönthetett. A prémiumot jogszabály nem határozza meg, ezért a munkáltatói szabályozás a döntő; itt nem minősült teljesítménybérek, mert nem kizárólag az egyéni teljesítménytől, hanem a divízió munkájától és az üzleti eredménytől is függött.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet eredményeként a munkavállaló csak a 2021. évre szabályzatban meghirdetett 600 000 forint cafetériát kapta meg kamatokkal, a további igényeket a bíróság elutasította; a felmondáskor méltányossági alapon kifizetett 3 600 000 forintot sem tekintette a prémiumjogosultság elismerésének. A döntés minden munkáltatót érint, amely változó hért vagy béren kívüli juttatást ígér a munkaszerződésben. Ha a szerződés a juttatás mértékét és feltételeit egyértelműen a munkáltató mérlegelésére bizza, és a nulla összeg is a sáv része, a munkavállaló feladatkiírás nélkül nem követelhet prémiumot. Teljesítménybér esetén viszont a munkáltatónak objektív méréssel kell teljesítménykövetelményt megállapítania, és azt alkalmazás előtt írásban közölnie [Mt. 138. § (1), (4) bek.].

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkaszerződésben és a juttatási szabályzatokban egyértelműen rögzíteniük, hogy a prémium vagy cafetéria mérlegelésen alapuló lehetőség, vagy meghatározott feltételek teljesülésekor járó jogosultság. A cafetéria szabályzatot évente, a helyben szokásos és általában ismert módon kell közzétenni, mert így tekinthető közöltnek [Mt. 17. § (2) bek.]. A jogok gyakorlásánál a jóhiszeműség és tisztesség követelménye irányadó [6. § (2) bek.], ezért a juttatásokat nem lehet a munkavállalók között indokolatlanul eltérő módon alkalmazni. A munkavállalóknak a szerződéskötéskor érdemes a prémium konkrét feltételeinek, a feladatkiírás határidejének és a kifizetés szabályainak rögzítését kérniük, mert a pusztá lehetőség nem alapoz meg követelést, és utólag nehéz bizonyítani a szóbeli ígéreteket.

Prémium és cafetéria: a szerződés szövege dönt

A Fővárosi Ítéltábla közzétett ítélete szerint nem követelhető a prémium és a cafetéria, ha a munkaszerződés ezek összegét és feltételeit egyértelműen a munkáltató döntésére bízta.

Egy vezető beosztású munkavállaló szerződése az alapbér nulla és ötven százaléka közötti prémiumot, valamint cafetériát említett, de rögzítette, hogy a feltételeket a munkáltató határozza meg. Prémiumfeladatot soha nem kapott, ezért távozása után több mint 22 millió forintot követelt.

A Fővárosi Ítéltábla szerint a munkáltató csak arra vállalt kötelezettséget, hogy évente cafetéria szabályzatot fogad el, az összegről szabadon dönthetett. A prémium sem volt teljesítménybér, mert nemcsak az egyéni munkától, hanem az üzleti eredménytől is függött. A munkavállaló így csak az egyik évre ténylegesen meghirdetett, de ki nem fizetett 600 ezer forint cafetériát kapta meg kamatokkal.

A munkáltatóknak érdemes a szerződésben és a szabályzatokban világosan leírniuk, mi jár feltétlenül és mi múlik a döntésükön. A munkavállalóknak pedig a szerződéskötéskor ajánlott kérniük, hogy a prémium konkrét feltételei és a feladatok kiírásának határideje is bekerüljön a szerződésbe.

Távmunka a munka törvénykönyve szerint: megállapodás, ellenőrzés és munkavédelem

2025. szeptember 29.

Jogforrás és hatály

A távmunkavégzés munkajogi szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 196–197. §-a, munkavédelmi szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 86/A–86/C. §-a tartalmazza. A számítástechnikai eszközzel végzett távmunka munkavédelmi oktatásáról a 6/2024. (II. 8.) NGM rendelet, a képernyő előtti munkáról az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet rendelkezik. A jelentés új jogszabályhoz vagy módosításhoz nem kapcsolódik: az őszi munkaszervezési döntésekhez foglalja össze a 2025 szeptemberében hatályos szabályokat. Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi [Mt. 196. § (1) bek.].

A szabályozás lényege

A távmunkavégzésben a munkaszerződésben kell megállapodni [Mt. 196. § (2) bek.]. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató utasítási joga a feladatok meghatározására terjed ki, ellenőrzési jogát távolról, számítástechnikai eszközzel gyakorolja, a munkavállaló a telephelyen a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmadán dolgozik, a munkáltató pedig biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és munkatársaival kapcsolatot tartson [(3) bek.]. A távmunkavégzés helyén tartott ellenőrzés nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállalónak és az ingatlant használó más személynek [(4) bek.], és a távmunkást ugyanazok a tájékoztatások illetik meg, mint a többi munkavállalót [(5) bek.]. Számítástechnikai eszközzel végzett távmunkánál a munkáltató írásban tájékoztat a biztonságos munkakörülmények szabályairól, a munkavállaló ennek alapján választja meg a munkavégzés helyét [Mvt. 86/B. §].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden munkáltatót érintenek, amely irodai, ügyfélszolgálati vagy informatikai munkakörben otthoni vagy más külső helyen történő munkavégzést tesz lehetővé. A munkavállaló által biztosított munkaeszköz megállapodás alapján használható; ilyenkor a munkáltató a kockázatértékelés során győződik meg az eszköz biztonságos állapotáról, fenntartásáról a munkavállaló gondoskodik [Mvt. 86/A. § (2) bek.]. Nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunkánál a helyet írásban kell rögzíteni, azt a munkáltatónak előzetesen megfelelőnek kell minősítenie, és rendszeresen ellenőriznie kell [86/C. §]. A munkáltató köteles a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni [Mt. 51. § (2) bek. a) pont]. A képernyős munkánál óránként legalább tízperces szünet és kétévenkénti látásvizsgálat jár.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük, hogy a rendszeres otthoni munkavégzés szerepel-e a munkaszerződésekben, és ha nem, azokat módosítaniuk, mert távmunkavégzés csak megállapodás alapján írható elő. A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a távmunkavégzés lehetőségéről [Mt. 61. § (1) bek. b) pont]. A gyermeke nyolcéves koráig, valamint a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – írásban indokolt kérelemmel kérheti távmunkában való foglalkoztatását, amelyre a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik, elutasítás esetén indokolással [61. § (4)–(6) bek.]. A munkavédelmi általános oktatási tematika elérhetőségéről a munkavállalót tájékoztatni kell, aki köteles az abban foglaltakat elsajátítani és alkalmazni [6/2024. NGM r. 6–7. §].

Otthonról dolgozni: mit kell tudni a távmunka szabályairól?

Az ősszel sok cég újragondolja az otthoni munkavégzést. A távmunkában a munkaszerződésben kell megállapodni, és a munkáltatónak a munkavédelmi szabályokról is tájékoztatnia kell a dolgozókat.

A munka törvénykönyve szerint távmunkáról akkor beszélünk, ha a munkavállaló a munkaidő egy részében vagy egészében a cég telephelyétől elkülönült helyen dolgozik. Ezt a munkaszerződésben kell rögzíteni. Ha a felek mást nem kötnek ki, a munkáltató a feladatokat határozza meg, a munkát távolról, számítógépen keresztül ellenőrzi, a dolgozó pedig évente legfeljebb a munkanapok harmadában jár be.

Számítógépes munkánál a munkáltató írásban ismerteti a biztonságos munkavégzés feltételeit, a dolgozó ezek alapján választja meg, hol dolgozik. Saját laptop vagy eszköz is használható, ha erről megállapodnak. A munkával felmerülő szükséges és indokolt költségeket a munkáltatónak meg kell térítenie.

A nyolc év alatti gyermeket nevelő szülők és a gondozást végzők írásban kérhetik, hogy távmunkában dolgozhassanak. A munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell válaszolnia, és ha elutasítja a kérést, indokolnia kell döntését. A kérést a munkaviszony első hat hónapjában még nem lehet benyújtani.

Kiterjesztették a villamosenergia-ipari kollektív szerződést: ágazati bérminimumok és bérrendszer

2025. szeptember 15.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter NGM/8056-28/2025. számú, 2025. július 31-én kelt határozatát és a kiterjesztett kollektív szerződés szövegét a Hivatalos Értesítő 2025. évi 42. száma 2025. szeptember 11-én tette közzé. A határozat a 4788. számon nyilvántartott villamosenergia-ipari kollektív szerződés (VKSZ) I. részének (Általános rendelkezések) és III. részének (A munkaviszonyhoz kapcsolódó rendelkezések), valamint mellékleteinek hatályát a TEÁOR'25 szerinti 351-es Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra (3511–3514. szakágazat) terjeszti ki, és visszavonja a 2024. július 26-án kelt NGM/4833/16/2024. számú korábbi kiterjesztő határozatot. A VKSZ-t a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége kötötte; záró rendelkezése szerint 2025. január 1-jén lépett hatályba. A határozattal szemben a közléstől számított 30 napon belül közigazgatási per indítható.

A szabályozás lényege

Az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009. évi LXXIV. törvény (Ápb. tv.) 17. § (1) bekezdése szerint a miniszter a felek együttes kérelmére, az országos érdekképviseltek véleményének kikérése után a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó szabályait az ágazatba főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra kiterjesztheti; a 17. § (2) bekezdése szerint feltétel, hogy az aláíró munkáltatói szervezetek tagjai az ágazatban foglalkoztatottak többségét foglalkoztassák. Az indoklás szerint a kérelmet 2025. április 25-én nyújtották be, és a tagvállalatok a munkavállalók 84,1 százalékát foglalkoztatják. A VKSZ bérrendszere a munkaköröket a tudás, a munka bonyolultsága és a döntési hatáskör szerint legfeljebb 60 pontra értékeli, és négy bérosztályba sorolja (30–34, 35–44, 45–54 és 55–60 pont). A IX. fejezet 1.2. pontja szerint a bérosztályokhoz rendelt ágazati bérminimum a legkisebb alkalmazható alapbér; a közzétett szöveg 2.5. melléklete a 2023. január 1-jétől alkalmazandó értékeket tartalmazza (232 000, 296 400, 304 000 és 355 300 forint). Részmunkaidőben arányos, gyakornoknál 80, az objektív feltételeknek meg nem felelőnél 90 százalékos bérminimum alkalmazható, de legalább a minimálbér, illetve a garantált bérminimum; csőd- és felszámolási eljárás alatt álló társaságra az ágazati bérminimum nem vonatkozik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kiterjesztés azokat a villamosenergia-termelő, -szállító, -elosztó és -kereskedő munkáltatókat érinti, amelyek nem tagjai az aláíró munkáltatói szövetségnek, hiszen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 279. § (1) bekezdése alapján a kollektív szerződés egyébként csak a megkötő vagy tag munkáltatókra terjedne ki. E cégeknél a VKSZ munkaviszonyra vonatkozó szabályai minden munkavállalóra kötelezőek. A 2023-as bérminimum-értékek egy része alacsonyabb a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet szerinti 2025-ös minimálbérnél (290 800 forint) és garantált bérminimumnál (348 800 forint); ezekben a bérosztályokban az alapbér a rendeleti összegnél nem lehet kevesebb.

Teendők és határidők

Az érintett munkáltatóknak a közzétételt követően meg kell vizsgálniuk, hogy munkaköreik besorolása és alapbérei megfelelnek-e a VKSZ bérrendszerének, és szükség esetén módosítaniuk kell a munkaszerződéseket, valamint a belső bérszabályzatot. A IX. fejezet 1.2. pontja szerint a felek a bérminimumokat évente felülvizsgálják, ezért a későbbi módosításokat is figyelni kell. A munkavállalók a besorolásukra és alapbérükre vonatkozó tájékoztatást a munkáltatótól kérhetnek, igényüket pedig munkaügyi perben érvényesíthetik.

Az egész villamosenergia-iparra kötelező lett az ágazati kollektív szerződés

A nemzetgazdasági miniszter kiterjesztette a villamosenergia-ipari kollektív szerződést. Mostantól a munkáltatói szövetségen kívüli áramtermelő, -elosztó és -kereskedő cégeknek is alkalmazniuk kell bérrendszerét és munkaviszonyra vonatkozó szabályait.

A Hivatalos Értesítőben szeptember 11-én megjelent döntés a villamosenergia-termelés, -szállítás, -elosztás és -kereskedelem teljes alágazatára vonatkozik. A kollektív szerződés a munkaköröket a szükséges tudás, a munka bonyolultsága és a döntési jogkör alapján pontozza, négy bérosztályba sorolja, és mindegyikhez ágazati bérminimumot rendel. A gyakornokok és az objektív feltételeknek még meg nem felelő munkavállalók ennek 80, illetve 90 százalékát kaphatják, részmunkaidőben pedig arányos összeg jár.

A közzétett mellékletben szereplő bérminimumok egy része alacsonyabb az idei országos minimálbérnél és garantált bérminimumnál, ilyenkor a magasabb, rendeletben megállapított összeget kell fizetni. A csőd- vagy felszámolási eljárás alatt álló cégekre az ágazati bérminimum nem vonatkozik.

A szövetségen kívüli munkáltatóknak érdemes most átnézniük munkaköreik besorolását, alapbéreiket és belső szabályzataikat, mert a kiterjesztett szabályok minden munkavállalójukra irányadók. A munkavállalók a munkáltatótól kérhetnek tájékoztatást arról, melyik bérosztályba tartoznak, és milyen alapbér jár nekik.

Villamosenergia-ipar: kiterjesztett bérpótlékok, 13. havi fizetés és betegszabadság-díjazás

2025. szeptember 16.

Jogforrás és hatály

A Hivatalos Értesítő 2025. évi 42. száma 2025. szeptember 11-én tette közzé a nemzetgazdasági miniszter NGM/8056-28/2025. számú határozatát, amely a 4788. számon nyilvántartott villamosenergia-ipari kollektív szerződés (VKSZ) I. és III. részének, valamint mellékleteinek hatályát a TEÁOR'25 szerinti 351-es Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra kiterjeszti. A kiterjesztés jogalapja az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17. §-a; a 18. § (3) bekezdése írja elő a határozat és a szerződés szövegének közzétételét. A jelentés a VKSZ IX. fejezetének díjazási szabályait mutatja be, amelyek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) bérpótlék-szabályaitól a munkavállaló javára térnek el.

A szabályozás lényege

A IX. fejezet 2.1.1. pontja szerint a 22 és 6 óra közötti éjszakai munkáért – ha műszakpótlék nem jár – 20 százalékos bérpótlék fizetendő. A 2.1.2. pont szerint rendszeresen változó kezdetű beosztásban a 18 és 6 óra közötti munkáért 40 százalékos műszakpótlék, megszakítás nélküli munkarendben egységesen legalább 45 százalékos műszakpótlék-átalány jár; az Mt. 141. § (1) bekezdése ehhez képest 30 százalékot ír elő. A 2.2.1. pont alapján munkanapon végzett rendkívüli munkáért az első két órára az alapbér 50, a harmadik és negyedik órára 70, a négy órán túli időre 100 százaléka jár; pihenőnapon a pótlék 125 (másik pihenőnap biztosítása esetén 50), munkaszüneti napon 225 százalék. A 2.3. pont szerint a készenléti pótlék munkanapon 25, pihenő- és munkaszüneti napon 30 százalék, az ügyeleti pótlék 40, illetve 45, nem mérhető munkavégzésnél 50 százalék, szemben az Mt. 144. § (1) bekezdése szerinti 20 és 40 százalékkal. Az 5. pont szerint a betegszabadság teljes tartamára a távolléti díj 85 százaléka jár (Mt. 146. § (3) bekezdés: 70 százalék). A 6. pont szerint a munkáltató 13. havi fizetést fizet, helyi kollektív szerződés hiányában időarányosan; nem jár a bányászati hűségjutalomra jogosultnak, és helyi kollektív szerződés más juttatást is megállapíthat helyette, a jövedelem csökkentése nélkül.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a villamosenergia-termelés, -szállítás, -elosztás és -kereskedelem főtevékenységű munkáltatók valamennyi munkavállalójára kiterjednek, a munkáltatói szövetség tagságától függetlenül. A törvényinél magasabb pótlékok elsősorban a folyamatos üzemű, műszakos és ügyeleti rendszerben működő erőműveknél és hálózati társaságoknál növelik a bérköltséget, a 13. havi fizetés és a 85 százalékos betegszabadság-díjazás pedig minden munkakörben többletkiadást jelent. A munkavállalók számára a kiterjesztés kiszámítható, ágazati szinten egységes díjazást biztosít.

Teendők és határidők

A szövetségen kívüli munkáltatóknak a bérszámfejtő rendszerben a pótlékkulcsokat, a betegszabadság díjazását és a 13. havi fizetés számítását a VKSZ szerint kell beállítaniuk, és a munkaidő-nyilvántartást úgy kell vezetniük, hogy a rendkívüli munka óraszámát pótlékkategóriánként kimutatható legyen. A 13. havi fizetést a VKSZ szerint a novemberi bérrel együtt kell kifizetni, ha helyi kollektív szerződés másként nem rendelkezik. A munkavállalók a bérjegyzéken ellenőrizhetik a pótlékok helyes elszámolását.

Magasabb pótlékok és 13. havi fizetés az áramszektor minden cégénél

A villamosenergia-ipari kollektív szerződés kiterjesztése nyomán az ágazat minden munkáltatójánál a törvényinél kedvezőbb bérpótlékok, 13. havi fizetés és 85 százalékos betegszabadság-díjazás jár a munkavállalóknak, a szövetségi tagságtól függetlenül.

A szeptember 11-én közzétett miniszteri döntés nyomán az ágazati kollektív szerződés díjazási szabályai a munkáltatói szövetségen kívüli áramtermelő, -elosztó és -kereskedő cégekre is kötelezők. A műszakpótlék 40 százalék, megszakítás nélküli munkarendben legalább 45 százalékos átalány, a túlóra pótléka pedig a ledolgozott órák számával 50-ről 100 százalékra emelkedik, pihenőnapon 125, munkaszüneti napon 225 százalék.

A készenlétért és az ügyeletért is többet kell fizetni, mint amit a munka törvénykönyve előír, betegszabadság idejére pedig a távolléti díj 85 százaléka jár a törvényi 70 helyett. A munkáltató 13. havi fizetést is ad, amelyet a novemberi bérrel együtt kell kifizetni, ha a helyi kollektív szerződés nem rendelkezik másként.

A cégeknek a bérszámfejtő programban kell átállítaniuk a pótlékkulcsokat és a betegszabadság számítását. A munkavállalóknak érdemes a bérjegyzéken ellenőrizniük, hogy a túlórát és a műszakpótlékot már az új szabályok szerint számolták-e el.

SZÉP-kártya: szeptember 20-án 15 százalékos díj terheli a régóta fel nem használt egyenleget

2025. szeptember 22.

Jogforrás és hatály

A Széchenyi Pihenő Kártyán (SZÉP-kártya) fel nem használt összegek után felszámítható díjat a Széchenyi Pihenő Kártya felhasználásának veszélyhelyzeti szabályairól szóló 381/2022. (X. 6.) Korm. rendelet szabályozza, amelynek 2. §-át a 6. § (1) bekezdése szerint a 2022. október 15-ét követően jóváírt juttatásokra kell alkalmazni. A rendelet a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet általános díjszabályától eltérő, szigorúbb rendet állapít meg. A juttatás adójogi alapja a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 71. § (1) bekezdése. A 2025. évi második díjfelszámítási nap 2025. szeptember 20. volt.

A szabályozás lényege

A 381/2022. Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a pénzforgalmi szolgáltató a SZÉP-kártya juttatásként átutalt, az utalást követő legalább 365 napos időszak alatt fel nem használt pénzeszköz erejéig és terhére március 20-án és szeptember 20-án egyszeri díjat számít fel; arra a pénzeszközre, amely után már számoltak fel díjat, újabb nem terhelhető. A 2. § (2) bekezdése alapján a díj a fel nem használt összeg 15 százaléka, de legalább 100 forint, ennél kisebb maradvány esetén maga a maradvány. A 3. § (1) bekezdése szerint a díj felét a szolgáltató a kártyával összefüggő működési és marketingköltségeire fordítja, másik felét a Magyar Turisztikai Szövetség Alapítványnak fizeti meg. A 3. § (2) bekezdése szerint a szolgáltató a díjfelszámítás napja előtt 90 nappal tájékoztatja a kártyabirtokost a fel nem használt egyenlegről és a várható díjról. A 76/2018. Korm. rendelet 12. § (6) bekezdése alapján fizetéskor a legrégebben jóváírt összeget kell elsőként felhasználni tekinteni, és a fel nem használt egyenleget is így kell megállapítani. Ennek alapján a szeptember 20-i díj azokat az összegeket érintette, amelyeket legalább 365 nappal korábban írtak jóvá, és a március 20-i díjfelszámításkor még nem érte el ezt az időtartamot.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály közvetlenül a SZÉP-kártyás juttatásban részesülő munkavállalókat érinti, akiknél a fel nem használt egyenleg jelentős része elveszhet. A munkáltatók számára a díj nem jelent többletköltséget, de a juttatás ösztönző értékét csökkenti, ha a munkavállalók nem költik el időben a keretet. Az Szja tv. 70. § (8) bekezdése szerinti 450 ezer forintos éves rekreációs keretösszeg és a juttatás kedvezményes adózása a díjtól függetlenül változatlan.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak érdemes a kártyakibocsátó tájékoztatója alapján rendszeresen ellenőrizniük, mely jóváírások közelítik a 365 napos határt, mert a következő díjfelszámítási nap 2026. március 20. A díj ellen a felhasználás a leghatékonyabb védekezés: mivel a fizetés mindig a legrégebbi jóváírás terhére történik, a régi egyenleg időben történő elköltésével a levonás elkerülhető. A munkáltatók a munkavállalók tájékoztatásával, valamint az utalások ütemezésének átgondolásával segíthetik, hogy a juttatás ne vesszen kárba; a munkaviszony megszűnésekor is célszerű felhívni a figyelmet a fennmaradó egyenlegre és a díjszabályokra.

Szeptember 20-án levonták a díjat a régóta fekvő SZÉP-kártyás pénzekből

Aki egy évnél régebben jóváírt SZÉP-kártyás juttatását nem költötte el, annak egyenlegéből szeptember 20-án a kártyakibocsátó 15 százalékos díjat vont le. A következő díjnap jövő március 20.

A szabály szerint az a munkáltatói juttatás, amelyet az utalástól számított legalább 365 napig nem használnak fel, évente kétszer, március 20-án és szeptember 20-án egyszeri, 15 százalékos díjjal csökken. Fizetéskor mindig a legrégebben jóváírt összeg fogy el először, így a régi egyenleg tudatos elköltésével a díj elkerülhető. A kártyakibocsátó a díj előtt 90 nappal tájékoztatja a kártyabirtokost a várható levonásról.

A díj felét a kibocsátó a kártya működtetésére, másik felét a Magyar Turisztikai Szövetség Alapítvány támogatására fordítja. A juttatás adózását és az éves 450 ezer forintos keretet a díj nem érinti.

A munkavállalóknak érdemes figyelniük a kibocsátó értesítéseit és egyenlegük jóváírási dátumait. A munkáltatók pedig a dolgozók időben történő tájékoztatásával segíthetik, hogy a juttatás értéke ne vesszen el.

SZÉP-kártya Aktív Magyarok alszámla: a második félévi munkáltatói juttatás feltételei

2025. szeptember 24.

Jogforrás és hatály

A Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP-kártya) Aktív Magyarok alszámlájára utalható juttatás adójogi alapja a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 71. § (1a) bekezdése, keretösszegét a 70. § (8a) bekezdése határozza meg. Az utalás és a felhasználás részletszabályait a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet 3. § (2)–(2a) bekezdése és 5. § (1b) bekezdése tartalmazza. A jelentés a 2025. szeptemberében hatályos szabályokat foglalja össze, abból a szempontból, hogy a második naptári félévben milyen feltételekkel utalható a juttatás. A juttatás a béren kívüli juttatások körébe tartozik, ezért az Szja tv. 69. § (2) bekezdés a) pontja szerint a kifizetőt terhelő adó alapja a juttatás értéke.

A szabályozás lényege

Az Szja tv. 71. § (1a) bekezdése szerint béren kívüli juttatásnak minősül a munkáltató által az Aktív Magyarok alszámlára – a szálláshely, vendéglátás és szabadidő alszámláktól függetlenül – utalt, az aktív életmód elősegítésére felhasználható támogatás az Aktív Magyarok keretösszegig. A 70. § (8a) bekezdése alapján a keretösszeg évi 120 ezer forint, ha a munkaviszony egész évben fennáll, ennél rövidebb munkaviszonynál időarányos. A 76/2018. Korm. rendelet 3. § (2a) bekezdése szerint a munkáltató naptári félévenként legfeljebb 60 ezer forintot utalhat; az esedékes félévi juttatás további feltétele, hogy a munkavállaló nyilatkozzon arról, hogy az előző félévben utalt összeg nyolcvan százalékát már elköltötte. A 3. § (2) bekezdése szerint az összeget külön alszámlán kell nyilvántartani, és a többi alszámlára nem vezethető át. Az 5. § (1b) bekezdése szerint az alszámla terhére kizárólag a felsorolt belföldi szolgáltatások vehetők igénybe: kötélpályás és sífelvonós személyszállítás, szabadidős és sporteszköz-kölcsönzés, sport- és szabadidős képzés, sportpálya-bérlés, uszodabelépő és -bérlés, sportegyesületi tevékenység, testedzési szolgáltatás, máshová nem sorolt sporttevékenység, valamint egyes szabadidős tevékenységek; a szolgáltatás közvetítése kizárt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály azokat a munkáltatókat érinti, amelyek cafeteria-rendszerükben az aktív életmódot is támogatják, valamint azokat a munkavállalókat, akik sportolásra, sportszolgáltatásokra fordítanak a juttatást. Az Aktív Magyarok keret az Szja tv. 70. § (8) bekezdése szerinti 450 ezer forintos rekreációs keretösszeget felül adható, ezért kedvező adózású többletjuttatásra ad lehetőséget. A félévenkénti nyilatkozási feltétel miatt a munkáltatónak adminisztrációs többletfeladata keletkezik. A munkavállaló oldaláról a juttatás csak akkor éri el célját, ha a szolgáltató elfogadja a SZÉP-kártyát, és tevékenysége a rendelet felsorolásában szerepel; más szolgáltatás ellenértéke az alszámláról nem fizethető ki.

Teendők és határidők

A második félévi juttatás utalása előtt a munkáltatónak be kell kérnie a munkavállaló nyilatkozatát arról, hogy az első félévben az alszámlára utalt összeg legalább nyolcvan százalékát elköltötte, és a nyilatkozatot a juttatás jogszerűségének igazolására meg kell őriznie. A félévi utalás nem haladhatja meg a 60 ezer, az éves juttatás az időarányos 120 ezer forintot. A munkavállalóknak az alszámla egyenlegét és a felhasználás arányát rendszeresen ellenőrizniük kell, mert a nyolcvan százalékos feltétel teljesülése nélkül a következő félévi juttatás nem utalható.

Sportolásra is adható SZÉP-kártyás juttatás – a félévi feltételekkel

A SZÉP-kártya Aktív Magyarok alszámlájára félévenként legfeljebb 60 ezer forintot utalhat a munkáltató. A második félévi összeg csak akkor jár, ha a dolgozó az elsőt nagyrészt már elköltötte.

Az Aktív Magyarok alszámlára évente legfeljebb 120 ezer forint adható kedvezményes adózású juttatásként, a szálláshely, vendéglátás és szabadidő alszámlákra adható 450 ezer forinton felül. Az összeg sporteszköz-kölcsönzésre, sportpálya-bérlésre, uszodára, edzőtermi és egyesületi szolgáltatásra, sífelvonóra és sportképzésre költethető, más alszámlára azonban nem vezethető át. A juttatás a többi béren kívüli juttatáshoz hasonlóan kedvezményesen adózik, és a munkáltató maga dönti el, kínálja-e.

A munkáltató a második félévben csak akkor utalhat, ha a munkavállaló nyilatkozik arról, hogy az első félévben kapott összeg legalább 80 százalékát már elköltötte. Akinek a munkaviszonya csak az év egy részében áll fenn, annak időarányosan kisebb keret jár.

A munkáltatóknak a félévi utalás előtt érdemes begyűjteniük és megőrizniük a nyilatkozatokat, a munkavállalóknak pedig nyomon követniük, mennyit költöttek el az alszámláról, és hogy az általuk választott sportszolgáltató elfogadja-e a kártyát.

Határ menti ingázók gyorsított átléptetése: társadalmi egyeztetésen a törvénytervezet

2025. szeptember 4.

Jogforrás és hatály

A Kormány honlapján társadalmi egyeztetésre bocsátották a határ menti ingázók adatbázisának létrehozásával összefüggő törvények módosításáról szóló törvény tervezetét; a véleményezési határidő 2025. szeptember 5. A tervezet a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvényt (Rtv.) új 91/N. §-sal és új 102. §-sal egészítené ki, és kimondaná, hogy a 2025. évi XXXV. törvény 5. §-a nem lép hatályba. A tervezet 5. §-a szerint a törvény főszabályként 2025. november 1-jén, a 2. § és a második alcím 2026. március 1-jén lépne hatályba. A 6. § szerint az 1. és a 3. § a Schengeni határ-ellenőrzési kódexről szóló (EU) 2016/399 rendelet végrehajtását szolgálja. A tervezet rögzíti, hogy azt a Kormány még nem tárgyalta meg, így az nem tekinthető a Kormány álláspontjának.

A szabályozás lényege

A tervezett Rtv. 91/N. § (2) bekezdése szerint a rendőrség kérelemre külön adatállományban kezelné a határ menti ingázók családi és utónevét, születési idejét, nemét, állampolgárságát, úti okmányának számát, típusát és érvényességét, arcképmását, elektronikus elérhetőségét, az ingázáshoz használt határátkelőhelyet, valamint az ingázási célú határátlépések időpontját és irányát. Az adatállomány célja a gyorsított átléptetés biztosítása. A beutazási feltételeket a felvétel előtt, majd szűrőpróbaszerűen ellenőriznék. A határátlépési adatokat 180 napig őriznék; a jogosultság megszűnése vagy a kérelmező kérése esetén az adatokat 180 nap elteltével törölnék. A (7) bekezdés szerint a munkáltató előzetesen átadhatná a rendőrségnek az ingázó munkavállaló azonosító adatait, nyilatkozva arról, hogy a munkavállaló a határátkelőhelyen kéri a felvételt; ezeket az adatokat 60 napig kezelnék. A határátkelőhelyeket és a részletszabályokat kormányrendelet határozná meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A tervezet elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek a schengeni külső határon túlról naponta vagy rendszeresen bejáró harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztatnak, különösen a határ közeli ipari, mezőgazdasági és szolgáltató telephelyeken. A gyorsított átléptetés a munkába járás idejét és kiszámíthatatlanságát csökkentheti, ami a műszakkezdések tarthatóságát és a munkaidő-beosztás tervezését javíthatja. A munkáltatói adatátadás önkéntes lehetőség, nem kötelezettség; aki él vele, annak a munkavállaló személyes adatait továbbítania kell, ezért adatkezelési tájékoztatásra és jogalapra is szüksége lesz. A munkavállalók számára a felvétel kérelemhez kötött, és a gyorsított eljárás mellett is szűrőpróbaszerű ellenőrzésre kell számítaniuk. A tervezet a foglalkoztatás engedélyezési szabályait nem módosítja.

Teendők és határidők

A tervezettel kapcsolatos észrevételeket 2025. szeptember 5-ig lehet megtenni a társadalmi egyeztetés keretében. A határ menti ingázókat foglalkoztató munkáltatóknak célszerű már most felmérniük, hány munkavállalójuk lépi át rendszeresen a határt, mely határátkelőhelyeken, és milyen műszakrendben. Érdemes előkészíteniük a munkavállalók tájékoztatását és az esetleges adatátadáshoz szükséges adatvédelmi dokumentumokat. Végleges teendőket csak az elfogadott törvény és a kormányrendelet kihirdetése után lehet meghatározni; a tervezett hatálybalépés 2025. november 1.

Gyorsabban léphetnek át a határon a rendszeresen ingázó munkavállalók

Társadalmi egyeztetésen van az a törvénytervezet, amely külön rendőrségi adatbázist hozna létre a határ menti ingázóknak, hogy a munkába járók gyorsabban jussanak át a schengeni külső határon.

A tervezet szerint a rendszeresen ingázók kérelemre kerülnének be az adatbázisba: a rendőrség rögzítené személyes adataikat, arcképüket, elérhetőségüket, valamint azt, melyik határátkelőn és mikor lépik át a határt. A felvétel előtt ellenőriznék a beutazási feltételeket, később pedig szűrőpróbaszerűen. Az átlépési adatokat 180 napig őriznék meg.

A munkáltatók is szerepet kaphatnak: előre megadhatnák a rendőrségnek ingázó dolgozóik azonosító adatait, ha a munkavállaló a határon kéri felvételét. Ez lehetőség, nem kötelezettség, de aki él vele, annak adatvédelmi szempontból is fel kell készülnie.

A tervezet szerint a szabályok 2025. november 1-jén lépnének hatályba; a részleteket, köztük az érintett határátkelőket, kormányrendelet határozná meg. Véleményt szeptember 5-ig lehet küldeni. A határ közelében működő cégeknek érdemes már most felmérniük, hány dolgozójukat érintheti az új lehetőség, mely határátkelőkön járnak át, és hogyan illeszkedne a gyorsabb átléptetés a műszakrendhez. A munkavállalói engedélyezés szabályai nem változnának.

Október 12-én indul a határregisztrációs rendszer: mit jelent a harmadik országbeli munkavállalóknak?

2025. szeptember 15.

Jogforrás és hatály

A belügyminiszter a Magyar Közlöny 2025. évi 103. számában, 2025. szeptember 11-én közzétette az Európai Határregisztrációs Rendszer éles indításával összefüggő jogszabályi rendelkezések hatálybalépésének napjáról szóló 2/2025. (IX. 11.) BM határozatot. A határozat rögzíti, hogy az (EU) 2017/2226 rendelettel létrehozott határregisztrációs rendszer (EES) az (EU) 2025/1544 bizottsági végrehajtási határozat szerint 2025. október 12-én kezdi meg működését. Ugyanerre a napra állapítja meg több törvény és rendelet érintett rendelkezéseinek hatálybalépését, köztük a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 264. §-át, továbbá a 2019. évi XCVI. törvény, a 2021. évi CXX. törvény, a 2024. évi XXV. és LXXXIV. törvény, valamint egyes kormányrendeletek és a 46/2021. (XII. 22.) BM rendelet egyes szakaszait.

A szabályozás lényege

Az EES-rendelet 1. cikke szerint a rendszer rögzíti a külső határt átlépő harmadik országbeli állampolgárok belépésének és kilépésének dátumát, idejét és helyét, kiszámítja az engedélyezett tartózkodás időtartamát, és figyelmeztető jelzést hoz létre annak lejártakor. A 2. cikk (1) bekezdése alapján a rendszer a rövid távú tartózkodás céljából belépő harmadik országbeli állampolgárokra terjed ki; a 3. cikk 8. pontja szerint rövid távú tartózkodás a bármely 180 napos időszakban 90 napot meg nem haladó tartózkodás. A 17. cikk szerint a vízummentes utazók esetében arcképmást és ujjlenyomatot is rögzítenek; a 12 év alatti gyermekek mentesülnek az ujjlenyomatvétel alól. A 2. cikk (3) bekezdés c) és e) pontja szerint nem tartoznak a rendszer hatálya alá a tartózkodási engedéllyel és a hosszú távú tartózkodásra jogosító vízummal rendelkezők. A 34. cikk szerint az adatokat főszabályként három évig, túltartózkodás esetén öt évig tárolják. A Btátv. 264. §-a az idegenrendészeti hatóságnak közvetlen hozzáférést biztosít az EES-hez.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás elsősorban azokat a vállalkozásokat érinti, amelyek harmadik országból érkező üzleti partnereket, rövid ideig itt dolgozó szakembereket, szerelőket vagy tárgyalásra érkező munkatársakat fogadnak, illetve harmadik országbeli munkavállalókat schengeni üzleti útra küldik. A határon az első belépéskor a biometrikus adatok felvétele miatt hosszabb átléptetéssel lehet számolni. Az automatizált kalkulátor a 90/180 napos szabály túllépését objektíven kimutatja, ami a tartózkodási idő gondatlan túllépésének kockázatát növeli. A tartózkodási engedéllyel, így vendégmunkás- vagy foglalkoztatási célú engedéllyel itt dolgozó munkavállalókra a rendszer nem terjed ki, ezért az ő határátlépésüket közvetlenül nem érinti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. október 12-ig érdemes áttekíteniük, mely munkatársaik, partnereik vagy alvállalkozóik lépnek be rövid távú tartózkodás céljából, és tájékoztatniuk őket a biometrikus adatfelvételről és a hosszabb átléptetési időről. Az utazások tervezésénél a 180 napon belüli 90 napos keretet tételesen nyilván kell tartani. A tartózkodási engedéllyel rendelkező munkavállalóknak gondoskodniuk kell arról, hogy engedélyük a határátlépéskor érvényes legyen és náluk legyen.

Október 12-től biometrikus regisztráció a schengeni külső határon

Október 12-én elindul az uniós határregisztrációs rendszer: a rövid időre érkező harmadik országbeli utazók arcképét és ujjlenyomatát rögzítik, a 90 napos tartózkodási keretet pedig automatikusan számolják.

A belügyminiszter szeptember 11-én megjelent határozata szerint a rendszer október 12-én indul, és ugyanezen a napon lépnek hatályba a kapcsolódó magyar szabályok is. A rendszer rögzíti a belépés és kilépés idejét és helyét, és jelzi, ha valaki túllépi a bármely 180 napon belül megengedett 90 napot.

A cégek számára akkor fontos a változás, ha harmadik országból fogadnak rövid ideig itt tartózkodó szakembereket, partnereket, vagy ilyen munkatársaikat küldik schengeni üzleti útra. Az első belépéskor rögzítik az arcképet és – a vízummentes utazóknál – az ujjlenyomatot, ezért hosszabb határátlépéssel kell számolni.

A tartózkodási engedéllyel, például vendégmunkás-engedéllyel itt dolgozókra a rendszer nem vonatkozik, de engedélyüknek érvényesnek kell lennie. Érdemes az utazásokat úgy tervezni, hogy a 90 napos keretet senki ne lépje túl, mert az adatokat túltartózkodás esetén öt évig tárolják, és a túllépést a rendszer automatikusan jelzi a hatóságoknak.

Szüreti idénymunka egyszerűsített foglalkoztatással: létszám-, idő- és közteherszabályok 2025-ben

2025. szeptember 8.

Jogforrás és hatály

Az idénymunkára és alkalmi munkára létesíthető egyszerűsített foglalkoztatás szabályait az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (Efo. tv.) tartalmazza; a jelentés a szüreti és őszi mezőgazdasági munkák idejére összefoglalja a hatályos szabályokat. A törvény 4. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.) és a minimálbérrel szóló rendeletet az Efo. tv.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. A Magyarország 2025. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2024. évi LXXIV. törvénnyel megállapított köztehermértékeket a 21. § (1) bekezdése szerint a 2025. február 1-jét követően keletkezett jogviszonyokra, az 1. § (4) bekezdését pedig a 21. § (2) bekezdése szerint 2025. július 1-jétől kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A 2. § 1. pontja szerint mezőgazdasági idénymunka a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési ágazatba tartozó munka, ha azonos felek között a határozott idejű munkaviszony egy naptári éven belül legfeljebb 120 nap. Az 1. § (4) bekezdése alapján a munkavállaló idénymunkára és alkalmi munkára létesített munkaviszonyainak együttes időtartama naptári évenként nem haladhatja meg a 120 napot; 2025-ben ezt a korlátot július 1-jétől kell számítani. Az alkalmi munka a 2. § 3. pontja szerint legfeljebb öt egymást követő, havonta tizenöt és évente kilencven napig tarthat, és az 1. § (2) bekezdése szerinti napi létszámkerethez kötött. A 4. § (1a) bekezdése szerint legalább a minimálbér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár. A munkáltató közterhe a 8. § (2) bekezdése szerint naponta a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér 0,75%-a idénymunkánál és 1,5%-a alkalmi munkánál, százforintra kerekítve; a 290 800 forintos minimálbérrel ez 2200, illetve 4400 forint. Az 5. § (1) bekezdése szerint harmadik országbeli állampolgár csak mezőgazdasági idénymunkára foglalkoztatható így.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a szőlő- és gyümölcsstermelőket, mezőgazdasági termelőket, valamint az alkalmi munkát igénybe vevő vállalkozásokat érintik. A közteher megfizetésével a 8. § (3) bekezdése szerint a munkáltatót nem terheli szociális hozzájárulási adó és rehabilitációs hozzájárulás, a munkavállalót járulék és adóelőleg. A munkavállaló a 10. § (1) bekezdése szerint nem minősül biztosítottnak, de nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresői ellátásra jogosultságot szerez. A 8. § (4) bekezdése szerint a korlátok túllépésétől az általános közteherszabályok alkalmazandók.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a 11. § (1) bekezdése szerint a munkavégzés megkezdése előtt, elektronikusan vagy telefonon be kell jelentenie a munkavállaló nevét, adóazonosító jelét és TAJ-számát, a munka jellegét és a napok számát. A bejelentés két órán belül, illetve a 11. § (7) bekezdése szerinti esetekben 9 óráig módosítható. A közterhet a tárgyhót követő hó 12-éig kell bevallani és megfizetni. A 300 ezer forintot elérő adótartozás a 11. § (5) bekezdése szerint kizárja a további egyszerűsített foglalkoztatást. A munkavállalóknak érdemes nyilvántartaniuk az év során ledolgozott napjaikat.

Szüret egyszerűsített foglalkoztatással: így maradhat szabályos az időnyomunka

A szüreti időnyomunkban sok termelő alkalmaz időnyomunkásokat egyszerűsített foglalkoztatással. A gyors bejelentés és az alacsony közteher mellett szigorú idő- és bérkorlátokat is be kell tartani.

Mezőgazdasági időnyomunkára a munkáltató naponta a havi minimálbér 0,75 százalékát, 2025-ben kerekítve 2200 forintot fizet közteherként, alkalmi munkánál ennek kétszeresét. Ezen felül sem szociális hozzájárulási adó, sem járulék nem terheli a munkabért. A dolgozónak legalább a minimálbér 85 százaléka, szakképzettséget igénylő munkánál a garantált bérminimum 87 százaléka jár.

Egy munkavállaló egy naptári évben összesen legfeljebb 120 napot dolgozhat így; idén ezt a korlátot július 1-jétől kell számolni. Ha a munkáltató túllépi a korlátokat, attól a naptól az általános adó- és járulékszabályok szerint kell fizetnie. Harmadik országbeli állampolgár egyszerűsített formában csak mezőgazdasági időnyomunkát végezhet.

A munkát csak előzetes, elektronikus vagy telefonos bejelentés után lehet megkezdeni, a közterhet pedig a következő hónap 12-éig kell befizetni. A bejelentés két órán belül még módosítható. A dolgozók e munka alapján nyugdíjra és álláskeresői ellátásra is jogosultságot szereznek, bár társadalombiztosítási értelemben nem biztosítottak.

Working holiday program Peruval: felhatalmazás a megállapodás szövegének véglegesítésére

2025. szeptember 24.

Jogforrás és hatály

A miniszterelnök a Magyar Közlöny 2025. évi 106. számában, 2025. szeptember 22-én közzétette a Magyarország és a Perui Köztársaság között az ideiglenesen munkát vállaló turisták programjáról szóló Megállapodás szövegének végleges megállapítására adott felhatalmazásról szóló 77/2025. (IX. 22.) ME határozatot. A határozat a nemzetközi szerződésekkel kapcsolatos eljárásról szóló 2005. évi L. törvény 5. § (2) bekezdésén alapul, és a belügyminiszter, a nemzetgazdasági miniszter, a külgazdasági és külügyminiszter, valamint az igazságügyi miniszter előterjesztésére született. A megállapodás belső jogi kereteit a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 61. §-a adja.

A szabályozás lényege

A határozat 1. pontja felhatalmazza a belügyminisztert vagy az általa kijelölt személyt a megállapodás szövegének végleges megállapítására, a megerősítés fenntartásával. A 2. pont a külgazdasági és külügyminisztert a szükséges meghatalmazási okirat kiadására, a 3. pont az érintett minisztereket arra hívja fel, hogy a szöveg végleges megállapítását követően haladéktalanul terjesszék a Kormány elé a kihirdetésről szóló törvény tervezetét. A Btátv. 61. § (1) bekezdése szerint az ilyen nemzetközi szerződések alapján az idegenrendészeti hatóság ideiglenes tartózkodási engedélyt állít ki; a (2) bekezdés szerint az kaphatja, aki a szerződés feltételeit okiratokkal igazolja, és megfelel a 17. § (1) bekezdés h) és i) pontjának. A (3) bekezdés szerint az engedély legfeljebb a szerződésben rögzített ideig érvényes, a (4) bekezdés szerint nem hosszabbítható meg, a (6) bekezdés szerint alatta és utána belföldön más jogcímen tartózkodási engedély nem kérelmezhető.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A perui megállapodás konkrét feltételei a határozatból nem ismerhetők meg. A már kihirdetett hasonló megállapodások irányt mutatnak: az argentin megállapodás (2019. évi V. törvény) 18–35 éves résztvevőket, évi 200 fős keretet és a 12 hónapból legfeljebb 6 hónap munkavégzést rögzít, az ecuadori (2023. évi LXVI. törvény) évi 100 főt és 6 hónap munkát. A program elsősorban a turisztikai, vendéglátó és szezonális munkaerőt kereső munkáltatók számára jelenthet kiegészítő, rövid távú munkaerőt; a résztvevők tartózkodásának fő célja azonban a turizmus, nem a munkavállalás. Az argentin megállapodás 6. cikke szerint a résztvevő nem vállalhat a megállapodás céljával ellentétes munkát, a kolumbiai (2025. évi I. törvény) pedig ugyanannál a munkáltatónál legfeljebb három hónapos munkavégzést enged, és kizárja az állandó munkaviszonyt. A munkáltatóknak ezért rövid, időnyjellegű feladatokra érdemes számolniuk e munkaerővel.

Teendők és határidők

A megállapodás csak a szöveg végleges megállapítása, aláírása, a kihirdető törvény elfogadása és hatálybalépése után alkalmazható; addig perui állampolgár e jogcímen nem kaphat engedélyt. A munkáltatóknak a program indulásakor azt kell majd ellenőrizniük, hogy a munkavállaló érvényes, a programra kiadott ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkezik-e, és a foglalkoztatás megfelel-e a megállapodás időkorlátainak.

Peruval is working holiday megállapodást köt Magyarország

A miniszterelnök felhatalmazást adott a Peruval kötendő working holiday megállapodás szövegének véglegesítésére. A program a perui és magyar fiataloknak turizmus melletti, rövid távú munkavállalást tesz lehetővé.

A szeptember 22-én megjelent határozat szerint a belügyminiszter véglegesítheti a megállapodás szövegét, majd a kormány elé kerül a kihirdetésről szóló törvény tervezete. A program csak a törvény hatálybalépése után indulhat.

A hasonló megállapodások alapján a résztvevők legfeljebb egy évre kapnak ideiglenes tartózkodási engedélyt, amely nem hosszabbítható meg, és alatta itthon más jogcímen nem kérhető engedély. Az argentin megállapodás például 18–35 éveseknek, évi 200 főnek, a 12 hónapból legfeljebb hat hónap munkát enged. A perui feltételek még nem nyilvánosak.

A vendéglátó, turisztikai és idénymunkát kínáló cégek számára ez kiegészítő munkaerőt jelenthet, de a résztvevők elsődleges célja az utazás. A foglalkoztatáskor ellenőrizni kell a programra kiadott engedélyt és a megállapodás időkorlátait, mert egyes megállapodások azt is korlátozzák, meddig dolgozhat a résztvevő ugyanannál a munkáltatónál. Állandó munkaviszony a program keretében nem létesíthető.

Tanévkezdés a duális képzésben: a szakképzési munkaszerződés munkáltatói szabályai

2025. szeptember 2.

Jogforrás és hatály

A 2025/2026. tanév szakképzésben alkalmazandó rendjéről szóló 8/2025. (VII. 17.) KIM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint a tanítási év első napja 2025. szeptember 1. volt, ezzel a duális képzőhelyeken is megkezdődött a szakirányú oktatás. A jelentés a hatályos szabályokat foglalja össze. A szakképzési munkaszerződést a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (Szkt.) 83–87. §-a, a részletszabályokat a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (Szkr.) 246–253. §-a tartalmazza; eltérő rendelkezés hiányában a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) munkaszerződésre vonatkozó szabályai irányadók (Szkt. 83. § (5) bek.).

A szabályozás lényege

Az Szkt. 83. § (1) bekezdése szerint a szakképzési munkaszerződéssel a tanuló és a duális képzőhely között munkaviszony jön létre. A szerződés a szakirányú oktatás időtartamára, vagy évente legfeljebb két alkalommal, egyenként 2–12 hét, összesen évi 12 hét határozott időre köthető, a tanulónak egyszerre csak egy ilyen szerződése lehet, és alanya a 15. életévét betöltött tanuló is lehet. A szerződést, módosítását és felmondását írásba kell foglalni. Az Szkr. 246. § (2) bekezdése szerint csak a szakmára előírt egészségügyi és pályaalkalmassági követelményeknek megfelelő tanulóval köthető; a 247. § (1) bekezdése alapján tizenkettőnél több tanuló esetén a szerződések száma – egyes kivételekkel – az előző évi átlagos statisztikai állományi létszám 30%-áig terjedhet. A szerződésben rögzíteni kell egyebek mellett a munkafeladatokat, az oktatás időtartamát és helyét, a munkabért, valamint a munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyre vonatkozó vállalást (Szkr. 250. §). A tanulónak legfeljebb négyhetes munkaidőkeret rendelhető el, rendkívüli munkaidő nem, és évi 45 munkanap szabadság jár (Szkt. 84. §). A havi munkabér a szakirányú oktatás költségvetési törvényben meghatározott egyhavi önköltsége, legfeljebb annak 168%-a (Szkr. 253. § (1) bek.).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az előírások minden duális képzőhelyet érintenek, amely szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztat technikumi vagy szakképző iskolai tanulót, illetve felnőttképzési jogviszonyban álló képzésben részt vevő személyt; utóbbiakat évi 30 munkanap szabadság illeti meg. A munkabér és a szakmában foglalkoztatottakéval azonos, de felső határhoz kötött egyéb juttatás bérköltséget jelent, a duális képzőhelynek emellett felelősségbiztosítással kell rendelkeznie (Szkt. 86. § a) pont). A tanulóknak a munkaviszony jövedelmet és munkajogi védelmet biztosít.

Teendők és határidők

A duális képzőhelynek a szerződés aláírásával egyidejűleg az Mt. 46. §-a szerinti tájékoztatáson felül írásban közölnie kell a munkabér kifizetésének időpontját és a levonásokat (Szkr. 250. § (4) bek.). A munkabért a tárgyhót követő hónap 10. napjáig kell átutalni (Szkt. 85. § (1) bek.), így a szeptemberit legkésőbb október 10-ig. Az őszi szünet október 23-tól november 2-ig tart (8/2025. KIM r. 4. § (1) bek.); szünetben és pihenőnapon a tanuló csak az ilyenkor is működő oktatási helyen vehető igénybe, és helyette szabadidő jár (Szkt. 84. § (2) bek.). A tanuló mentesül a munkavégzés alól a vizsga napján és az azt megelőző három munkanapon (Szkr. 252/B. § c) pont); az őszi szakmai vizsgaidőszak október 6-án kezdődik.

Tanévkezdés a duális képzésben: munkaviszony, munkabér és szabadság a tanulóknak

Szeptember 1-jén elindult a 2025/2026. tanév, és vele a vállalati szakirányú oktatás. A szakképzési munkaszerződéssel foglalkoztatott tanuló munkavállaló, akit munkabér, szabadság és munkajogi védelem illet meg.

A szakképzési munkaszerződést írásban kell megkötni, és csak olyan tanulóval, aki megfelel a szakma egészségügyi és pályaalkalmassági követelményeinek. A szerződésben szerepelnie kell a munkafeladatoknak, az oktatás helyének és idejének, valamint a munkabér összegének. A munkabért a tárgyhót követő hónap tizedikéig kell átutalni, a szeptemberit tehát október 10-ig.

A tanulóknak rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, legfeljebb négyhetes munkaidőkeret alkalmazható, és évi 45 munkanap szabadság jár neki. Az őszi szünet október 23-tól november 2-ig tart: ilyenkor a tanuló csak olyan munkahelyen vehető igénybe, amely ezekben a napokban is működik, és helyette szabadidőt kell adni.

A vizsgák napján és az azt megelőző három munkanapon a tanuló mentesül a munkavégzés alól; az őszi szakmai vizsgaidőszak október 6-án kezdődik. A cégeknek érdemes a szerződéskötéskor írásban tájékoztatniuk a tanulót a bérfizetés napjáról és a levonásokról, és felelősségbiztosításukat is ellenőrizniük.

Szeptember 1-jén indult a munkavédelmi fejlesztések 100 százalékos támogatása három vármegyében

2025. szeptember 3.

Jogforrás és hatály

A Nemzetgazdasági Minisztérium közlése alapján a szakmai sajtó 2025. szeptember 1-jén adott hírt arról, hogy elindult a GINOP Plusz-3.2.5-24-2024-00001 azonosítójú, „Munkakörülmények fejlesztése” című kiemelt projekt vállalkozásoknak szóló támogatása. A feltételeket a projekt konzorciuma (a Nemzetgazdasági Minisztérium és a fővárosi és vármegyei kormányhivatalok) 2025. július 1-jén kelt Hirdetménye tartalmazza. Jögalapja a 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet 30–30/A. és 42/A. §-a; a támogatás az Európai Szociális Alap Plusz és a hazai költségvetés forrásából, az (EU) 2023/2831 bizottsági rendelet szerinti csekély összegű támogatásként nyújtható. Az I. szakaszban Bács-Kiskun, Békés és Csongrád-Csanád vármegyében 2025. szeptember 1. 8:00 és szeptember 30. 23:59 között nyújtható be kérelem.

A szabályozás lényege

A program teljes kerete 4,5 milliárd forint, az I. szakaszé 2,025 milliárd forint; a forrás legalább 65%-a a négy legkevesbé fejlett régióba (Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl) kerül. A vissza nem térítendő támogatás vállalkozásként 500 ezer és 20 millió forint között lehet, intenzitása az elszámolható költségek legfeljebb 100%-a; egy érintett munkavállalóra legfeljebb 1 millió forint jut, egy eszköz nettó beszerzési ára legfeljebb 2 millió forint lehet. Legalább egy, a jogszabályi minimumot meghaladó biztonságot eredményező tevékenységet kell vállalni, például korszerű elszívó berendezést, az egyéni védőeszközt kiváltó kollektív védelmet, felügyeleti és riasztórendszert, zaj- és rezgéscsökkentést, világításkorszerűsítést, ergonómiai fejlesztést vagy a kézi anyagmozgatást kiváltó gépet. Önmagában a magasabb védelmet nyújtó egyéni védőeszköz beszerzése nem támogatható, és kizárt a munkavédelmi szabályok szerint egyébként is kötelező intézkedés. A kérelemhez csatolni kell a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 54. § (2) bekezdése szerinti hatályos kockázatértékelést, a felhívás módszertana szerinti kiegészítő kockázatértékelést, a munkavédelmi képviselő választására kötelezett munkáltatónál pedig a képviselő nyilatkozatát vagy az eredménytelen választás jegyzőkönyvét.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A felhívás a legalább egy lezárt, teljes üzleti évvel és legalább egy fő átlagos statisztikai létszámmal rendelkező mikro-, kis- és középvállalkozásoknak szól. A feldolgozóipari és építőipari tevékenység a pontozásban többletpontot ér, ezért ezek a cégek különösen érintettek. Az áfa nem elszámolható, a nyertesek a megítélt összeg legfeljebb 25%-áig előleget igényelhetnek. A munkavállalók számára a fejlesztés közvetlenül csökkenti a baleseti és egészségkárosodási kockázatot, a munkáltatónál pedig a munkavédelmi bírság és a munkabaleset miatti kártérítési felelősség kockázatát is mérsékelheti.

Teendők és határidők

Az érintett három vármegyében a kérelmet 2025. szeptember 30-ig kell benyújtani a www.munka.hu felületen; a keret kimerülése esetén a beadás korábban lezárulhat. Előtte el kell készíteni a hatályos és a kiegészítő kockázatértékelést, és minden költségvetésre piaci árfelmérést kell végezni. A megvalósításra a hatósági szerződés hatálybalépésétől hat hónap áll rendelkezésre, a záró elszámolást a fizikai befejezést követő 45 napon belül, de legkésőbb 2026. szeptember 1-jéig kell benyújtani. A többi vármegyében és Budapesten a beadás szeptember 15-én nyílik.

Teljes egészében támogatott munkavédelmi fejlesztés: elsőként a Dél-Alföldön lehet pályázni

Szeptember 1-jétől szeptember 30-ig Bács-Kiskun, Békés és Csongrád-Csanád vármegye kis- és középvállalkozásai akár 20 millió forint vissza nem térítendő, százszázalékos támogatást kérhetnek dolgozóik munkakörülményeinek biztonságosabbá tételére.

A GINOP Plusz program a jogszabályi minimumnál magasabb szintű munkavédelmet eredményező beruházásokat támogatja: elszívó- és riasztórendszert, zaj- és rezgéscsökkentést, korszerű világítást, ergonómiai fejlesztést vagy a nehéz kézi anyagmozgatást kiváltó gépeket. A támogatás az elszámolható költségek 100 százalékát fedezheti, munkavállalónként legfeljebb egymillió forintig.

Pályázni csak olyan fejlesztéssel lehet, amely nem kötelező előírás teljesítése, és önmagában egyéni védőeszköz vásárlására nem adnak pénzt. A kérelemhez naprakész kockázatértékelés és a felhívás szerinti kiegészítő értékelés is kell, a munkavédelmi képviselő választására kötelezett cégeknél pedig a képviselő nyilatkozata.

A három vármegyében szeptember 30-ig lehet beadni a kérelmet, de a keret kimerülésekor a beadás hamarabb lezárulhat, ezért érdemes időben elkészíteni a dokumentumokat. Az ország többi részén szeptember 15-én nyílik a lehetőség. A fejlesztést a szerződéskötéstől számított hat hónap alatt kell megvalósítani, a nyertesek a támogatás negyedéig előleget is kérhetnek. A dolgozók számára a beruházás kevesebb balesetet és egészségesebb munkakörnyezetet jelenthet.

Országosan is pályázható a munkavédelmi GINOP Plusz-támogatás: jogosultság, pontozás, kötelezettségek

2025. szeptember 16.

Jogforrás és hatály

A GINOP Plusz-3.2.5-24-2024-00001 azonosítójú, „Munkakörülmények fejlesztése” kiemelt projekt 2025. július 1-jén kelt Hirdetménye szerint az I. szakaszban Bács-Kiskun, Békés és Csongrád-Csanád kivételével valamennyi vármegyében, valamint Budapesten 2025. szeptember 15. 8:00 és október 14. 23:59 között nyújtható be kérelem a www.munka.hu felületen, a projekt helyszíne szerinti vármegyére nyitott időszakban. A támogatás jogalapja a 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet 30–30/A. és 42/A. §-a, formája az (EU) 2023/2831 bizottsági rendelet szerinti csekély összegű támogatás. A kérelmeket a vármegyei kormányhivatalok fogadják; Budapestre és Pest vármegyére a keret legfeljebb 10%-a jut.

A szabályozás lényege

Kérelmet az a mikro-, kis- és középvállalkozás nyújthat be, amely legalább egy lezárt, 365 napos üzleti évvel és legalább egy fő átlagos statisztikai létszámmal rendelkezik, továbbá magyarországi székhelyű és kettős könyvvitelt vezet, vagy egy EGT-székhelyű vállalkozás magyarországi fióktelepe. Kizáró ok többek között a negatív vagy a jegyzett tőke törvényi minimumát el nem érő saját tőke, ha az elszámolható költség meghaladja az utolsó lezárt év nettó árbevételét, az elmúlt három évben kiszabott legalább 2 millió forintos munkavédelmi bírság, a köztartozás, a csőd-, felszámolási vagy végrehajtási eljárás, a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének nem teljesítése, valamint ha a mezőgazdasági árbevétel meghaladja az 50%-ot. Egy vállalkozás vármegyénként egy, országosan legfeljebb két kérelmet nyújthat be. A bírálat 100 pontos skálán történik, a támogatáshoz legalább 50 pont kell; pontot ér többek között a munkavédelmi bírság hiánya (10), az érintett munkavállalók száma (10–20), a feldolgozóipari vagy építőipari tevékenység (10), a megválasztott munkavédelmi képviselő (5), a mikro- vagy kisvállalkozói státusz (10) és a szabad vállalkozási zónában lévő helyszín (15).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A feltételek a kkv-munkáltatók széles körét érintik, de kizárják azokat, amelyek az elmúlt években súlyos munkavédelmi szankciót kaptak, vagy pénzügyi helyzetük instabil. A rangsor a pontszám, azonos pontszámnál a benyújtás időpontja szerint alakul, a támogatás a regionális keret kimerüléséig jár, ezért a korai, hiánytalan benyújtás előnyt jelent. A munkavállalói létszám a támogatás felső határát és a pontszámot is befolyásolja, a megválasztott munkavédelmi képviselő pedig a munkáltató esélyeit is javítja. A nyertes munkáltatónál foglalkoztatottak a fejlesztés révén biztonságosabb munkakörülményekhez juthatnak.

Teendők és határidők

A kérelmet 2025. október 14-ig lehet benyújtani; a projekt a benyújtást követő naptól saját kockázatra megkezdhető. A nyertes vállalkozásnak hatósági szerződést kell kötnie: a megvalósítás hat hónap, indokolt esetben két hónappal hosszabbítható, a záró elszámoláshoz számlák, fizetési igazolások, üzembe helyezési jegyzőkönyvek, legalább öt fénykép és a fejlesztés hatását bemutató aktualizált kockázateértékelés szükséges. Az eszközöket az elszámolás jóváhagyásától egy évig fenn kell tartani, a dokumentumokat tíz évig meg kell őrizni, és ha az érintett munkavállalók száma az elszámoláskori 75% alá csökken, a támogatás csökken.

Október 14-ig pályázhatnak a cégek munkavédelmi fejlesztésre szinte az egész országban

Szeptember 15-én Budapesten és a dél-alföldi vármegyéken kívüli megyékben is megnyílt a munkavédelmi beruházásokat teljes egészében finanszírozó GINOP Plusz-támogatás, de a pályázók körét szigorú feltételek szűkítik.

Kis- és középvállalkozások pályázhatnak, amelyeknek legalább egy lezárt üzleti évük és legalább egy alkalmazottjuk van. Nem kaphat támogatást, akit az elmúlt három évben legalább kétmillió forintos munkavédelmi bírsággal sújtottak, akinek köztartozása van, vagy aki ellen felszámolási vagy végrehajtási eljárás folyik.

A kérelmeket pontozzák, legalább 50 pont kell. Előnyt jelent, ha a cégnél nem volt munkavédelmi bírság, ha sok dolgozót érint a fejlesztés, ha a vállalkozás feldolgozóipari vagy építőipari, és ha megválasztott munkavédelmi képviselő működik. Mivel a pénz a keret kimerüléséig jár, a gyors és hiánytalan benyújtás számít.

A nyerteseknek a fejlesztést hat hónap alatt kell megvalósítaniuk, fényképekkel és frissített kockázatértékeléssel kell elszámolniuk, és az eszközöket egy évig üzemben kell tartaniuk. Ha közben jelentősen csökken az érintett dolgozók száma, a támogatás is csökken. A projekt dokumentumait tíz évig meg kell őrizni, és a támogatásról a cég honlapján is tájékoztatni kell.

Járműjavító műhelyek: új képesítési követelmények és nyolcnapos változásbejelentés

2025. szeptember 22.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 105. számában, 2025. szeptember 18-án jelent meg a gépjárműfenntartói tevékenységgel, valamint a közúti közlekedési szakemberek képzésével összefüggő egyes miniszteri rendeletek módosításáról szóló 29/2025. (IX. 18.) ÉKM rendelet. Az 1–6. § a gépjárműfenntartó tevékenység személyi és dologi feltételeiről szóló 1/1990. (IX. 29.) KHVM rendeletet (R.) módosítja: új szöveggel állapítja meg a 7. § c) pontját, a 11. §-t és a 12. § (1) bekezdését, valamint az 1. és 2. számú mellékletet. A rendelet 13. §-a szerint a kihirdetését követő 15. napon, 2025. október 3-án lép hatályba.

A szabályozás lényege

Az új 1. számú melléklet táblázatban határozza meg a járműfenntartó tevékenységeket és az ellátásukhoz szükséges személyi képesítést. A gépjármű gáztartályának be- és kiserelése, a gázüzemanyag-ellátó berendezés beszerelése, javítása, felújítása és bontása (15–18. sor) autószerelő vagy autóvillamossági szerelő képesítést és autógáz-biztonsági vizsgát, a bontás utáni minőségellenőrzés (19. sor) mestervizsgát vagy középfokú, illetve magasabb szakirányú képesítést és autógáz-biztonsági vizsgát igényel. A járműbontáshoz (22. sor) autószerelő, autóvillamossági szerelő vagy karosszérialakatos szakmunkás, irányításához (23. sor) középfokú környezetvédelmi szakképesítés kell. Az R. 7. § c) pontja szerint egyszemélyes szervezet a 15–19. sor szerinti tevékenységet legalább autószerelő vagy autóvillamossági szerelő mestervizsgával végezheti. Az új 11. § szerint a tevékenység végzésének szándékát be kell jelenteni, megjelölve telephelyenként a tevékenységet és azt, hogy szolgáltatásként, saját járműveken vagy mindkét módon történik; a 15–19. sor szerinti tevékenységhez a műszaki biztonsági hatóság szakvéleménye is szükséges. A szüneteltetést, a megszüntetést és az adatok változását haladéktalanul, de legkésőbb 8 napon belül be kell jelenteni a közlekedési hatóságnak. Az új 2. számú melléklet szakmánként sorolja fel az irányításhoz elfogadott közép- és felsőfokú képesítéseket.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás az autószerelő, autóvillamossági, karosszériajavító, gázüzemű járművekkel foglalkozó és járműbontó műhelyeket érinti, különösen az egyszemélyes vállalkozásokat. A munkáltatóknak a munkakörök betöltésénél a melléklet szerinti képesítést kell megkövetelniük, ami a toborzást, a munkakörök kialakítását és a belső képzési döntéseket is befolyásolja; a munkavállalók számára az autógáz-biztonsági vizsga vagy a mestervizsga a foglalkoztathatóság feltétele lehet. A szabályozott bontó-hulladékkezelő engedélyét a közlekedési hatóság visszavonja, ha a 8 napos bejelentést elmulasztják (R. 11. § (4) bek. c) pont).

Teendők és határidők

A járműfenntartóknak 2025. október 3-ig érdemes összevetniük munkavállalóik képesítését az új 1. számú melléklettel, és ütemezniük a hiányzó autógáz-biztonsági vizsgák megszerzését. Új tevékenység megkezdése előtt a bejelentést az új 11. § szerinti tartalommal, gázüzemanyag-ellátó rendszerekkel kapcsolatos munkánál a műszaki biztonsági hatóság szakvéleményével kell megtenni. A szüneteltetést, a megszüntetést és az adatváltozást 8 napon belül kell bejelenteni. A szabályok betartását a közlekedési hatóság, a járműbontásnál a környezetvédelmi hatóság bevonásával ellenőrzi (R. 12. § (1) bek.). A munkavállalóknak érdemes képesítésük igazolását munkáltatójuk rendelkezésére bocsátaniuk.

Autógázos munkához vizsga, változáshoz nyolc nap: új szabályok a műhelyeknek

Október 3-tól új táblázat határozza meg, milyen képesítés kell az egyes járműjavítási és -bontási munkákhoz, és szigorúbb, nyolcnapos határidő vonatkozik a járműjavító műhelyek adatváltozásainak bejelentésére.

A gépjármű gázüzemű rendszereinek beszereléséhez, javításához és bontásához autószerelő vagy autóvillamossági szerelő képesítés és autógáz-biztonsági vizsga kell, a bontás utáni minőségellenőrzéshez mestervizsga vagy szakirányú középfokú képesítés is. Az egyedül dolgozó vállalkozók az autógázos munkákat legalább mestervizsgával végezhetik. A járműbontást szakmunkás végezheti, irányításához környezetvédelmi képesítés szükséges.

A tevékenység megkezdését telephelyenként, a végzett munkák megjelölésével kell bejelenteni, a gázüzemű rendszerekkel kapcsolatos munkához a műszaki biztonsági hatóság szakvéleményét is csatolni kell. A szüneteltetést, a megszüntetést és minden adatváltozást legfeljebb nyolc napon belül jelezni kell a közlekedési hatóságnak.

A műhelyeknek érdemes még a hatálybalépés előtt ellenőrizniük, hogy dolgozóik rendelkeznek-e az előírt képesítéssel, és megszervezni a hiányzó vizsgákat. A munkavállalók számára a szakmai vizsga megszerzése a munkahely megtartását is szolgálhatja. A járműbontóknál a bejelentés elmulasztása komoly következménnyel jár: a hatóság visszavonhatja a bontó-hulladékkezelői engedélyt, ami a tevékenység és a munkahelyek megszűnéséhez is vezethet.

Kúria: a felmondás indokolásának világosságát a címzett tudattartalma szerint kell megítélni

2025. szeptember 12.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.051/2025/5. számú, 2025. szeptember 10-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Győri Ítéltábla Mf.V.30.004/2025/8. számú jogerős ítéletét, amely a Tatabányai Törvényszék 52.M.70.001/2024/27. számú, a munkavállalónak helyt adó ítéletét megváltoztatva a keresetet elutasította. Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye. A per tárgya a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei voltak: a munkavállaló felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés és elmaradt jövedelem címén összesen mintegy 8,3 millió forintot követelt. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 52. § (1) bekezdés e) pontja, 64. § (2) bekezdése és 78. § (1) bekezdése, valamint az MK 95. számú állásfoglalás.

A szabályozás lényege

A 2011 óta foglalkoztatott munkavállaló 2023. november 28-án munkaidőben szexuális tartalmú, megalázó kérdést intézett egy munkatársnőjéhez, ezért a munkáltató 2023. december 1-jén azonnali hatályú felmondást közölt vele azzal az indokolással, hogy munkatársnőjét meg nem engedhető módon zaklatta. A munkavállaló szerint az indokolás nem volt világos, mert nem nevezte meg a sértettet, az időpontot és a konkrét magatartást. A Kúria szerint a felmondás összefoglalóan is megjelölheti az okot; nem a részletezettség, hanem az a döntő, hogy a munkavállaló megállapíthassa, miért nem tartható fenn a munkaviszonya (Indokolás [21]). A magatartás egyedi jellege miatt egyértelműen azonosítható volt, a cégvezető átadáskor szóban is megnevezte az érintett munkatársat [22]. Elvi tétel: a világosság követelményét a jognyilatkozat címzettjének tudattartalma alapján kell értékelni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely munkahelyi zaklatás vagy más, egyedileg azonosítható kötelezettségszegés miatt szünteti meg a munkaviszonyt. Megerősíti, hogy a sértett védelme érdekében a felmondás szövege nem kell, hogy szó szerint idézze a sérelmes kijelentést, ha a munkavállaló számára egyértelmű, melyik eseményről van szó. A másodfokú bíróság szerint a munkaidőben tanúsított verbális zaklatás a sértett megítélésétől függetlenül olyan súlyú, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján azonnali hatályú felmondást alapoz meg. A munkavállalók oldalán a döntés azt jelzi, hogy az indokolás általánosságára alapított per kockázatos: a pereszes munkavállaló a végkielégítés, a felmondási időre járó díj és az elmaradt jövedelem iránti teljes igényét elveszítheti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű az esetet haladéktalanul kivizsgálniuk és jegyzőkönyvben rögzíteniük, a felmondásban pedig a kifogásolt magatartást úgy megjelölniük, hogy az a munkavállaló számára egyértelműen beazonosítható legyen; az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint a tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül kell gyakorolni. A szóbeli tájékoztatás nem bővítheti a felmondási okot, de a már megjelölt ok azonosítását elősegítheti. A munkavállalók a megszüntetés jogellenességével kapcsolatos keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül nyújthatják be. A Kúria arra is rámutatott, hogy a felülvizsgálati kérelemben a megsértett jogszabályhelyet pontosan meg kell jelölni, és korábban fel nem hozott körülményre, például a határidő elmulasztására utóbb nem lehet hivatkozni.

Nem kell szó szerint idézni a zaklatást a felmondásban

A Kúria szerint a munkáltatói felmondás akkor is világos, ha csak összefoglalóan jelöli meg a kifogásolt magatartást, feltéve, hogy a munkavállaló pontosan tudja, melyik esetről van szó.

Egy munkavállaló munkaidőben megalázó, szexuális tartalmú kérdést tett fel munkatársnőjének, ezért a munkáltató három nappal később azonnali hatállyal felmondott neki. A felmondás csak annyit rögzített, hogy munkatársnőjét meg nem engedhető módon zaklatta. A munkavállaló szerint ez túl általános volt, ezért végkielégítést, felmondási időre járó díjat és elmaradt jövedelmet követelt.

A Kúria szeptember 10-i ítélete szerint nem a részletek mennyisége számít, hanem az, hogy a címzett megértse, miért szűnik meg a munkaviszonya. Az egyedi, néhány nappal korábbi eset egyértelműen azonosítható volt, ráadásul a cégvezető az átadáskor szóban is megnevezte a sértettet. A munkavállaló így minden igényét elveszítette.

A munkáltatóknak érdemes az ilyen eseteket gyorsan kivizsgálni és dokumentálni, mert az azonnali hatályú felmondásra a tudomásszerzéstől számítva tizenöt nap áll rendelkezésre. A munkavállalók harminc napon belül fordulhatnak bírósághoz, de csak akkor számíthatnak sikerre, ha a felmondás valóban nem tette érthetővé az okot.

Ítéletábra: meg nem támadott közös megegyezés után nincs helyreállítás, a sértő üzenet sérelemdíjat alapoz

2025. szeptember 19.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.104/2025/13. számú, 2025. szeptember 16-án kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.334/2024/21. számú ítéletét, amely a munkáltatót 100 000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte, ezt meghaladóan pedig a munkavállaló keresetét elutasította. A munkavállaló a munkaviszony helyreállítását és 5 366 000 forint sérelemdíjat követelt. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 22. §-a, 28. §-a, 64–66. §-a és 83. § (1) bekezdése, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:45. § (1) bekezdése és 2:52. §-a, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 265. § (1) bekezdése, 373. § (1) bekezdése és 508. § (1) bekezdése.

A szabályozás lényege

A nyugdíjas korú villanszerelő 2024. január 9-től állt munkaviszonyban. 2024. február 6-án az ügyvezető SMS-ben közölte vele, hogy munkájára nem tart igényt, a felmondást e-mailben és postán küldi meg, egy további üzenetben pedig „senilis öregembernek” nevezte. Felmondás végül nem történt: a felek 2024. február 10-én közös megegyezést írtak alá. A munkavállaló szerint a munkáltató már február 6-án szóban, életkora miatt hátrányosan megkülönböztetve szüntette meg a munkaviszonyát, ezt azonban nem bizonyította. Mivel a közös megegyezést az Mt. 28. §-a szerinti harmincnapos határidőben nem támadta meg, a munkaviszony érvényesen szűnt meg, így sem az egyenlő bánásmód, sem a joggal való visszaélés nem volt vizsgálható, és a helyreállítás feltételei sem teljesültek. A sértő SMS a Ptk. 2:45. § (1) bekezdése szerinti becsületsértésnek minősült.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a munkaviszony megszüntetésére irányuló tárgyalásokat folytató munkáltatókat és munkavállalókat egyaránt érinti. Megerősíti, hogy a közös megegyezés önálló megszüntetési jogcím, amelyet a munkavállaló csak megtámadással, határidőben tehet vitássá; ennek elmulasztása után az esetleges diszkriminációs vagy rendeltetésellenes előzmények sem vezetnek a munkaviszony helyreállításához. A munkáltatók szempontjából a döntés figyelmeztetés is: a vezetők munkavállalóknak írt, indokolatlanul bántó üzenetei – akár egyetlen SMS is – a munkáltató személyiségi jogi felelősségét alapozhatják meg. Az ítéletábra szerint a tényekre vonatkozó, a munkavégzést érintő kritika, például a hibás összeszerelés felrovása, nem sérti a becsületet; a sérelemdíj mértékét a jogsértés súlya, egyszeri jellege és szűk nyilvánossága alapján határozták meg.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak, ha a közös megegyezés aláírására tévedés vagy jogellenes fenyegetés hatására került sor, az Mt. 28. §-a szerint a tévedés felismerésétől, illetve a fenyegetés megszűnésétől számított harminc napon belül kell a megállapodást a munkáltatóval szemben megtámadniuk, legfeljebb hat hónapig; a megtámadás elmulasztását a perben nem lehet pótolni. Az eredetileg előadott tényállást a fellebbezésben a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján nem lehet megváltoztatni. Az ítéletábra rámutatott: az adócsalás miatti ügyészi fellépés és a járulékfizetés vitatása a Pp. 508. § (1) bekezdése szerint nem munkaügyi per tárgya. A munkáltatóknak célszerű a munkavállalókkal folytatott írásbeli kommunikációt tárgyszerűen, a munkavégzésre vonatkozó tényekre szorítkozva folytatniuk, és a megszüntetésről szóló jognyilatkozatokat írásban, egyértelmű tartalommal közölniük.

Aki aláírta a közös megegyezést, harminc napon belül támadhatja meg

Az ítélőtábla szerint a meg nem támadott közös megegyezés véglegesen lezárja a munkaviszonyt, a munkavállalót sértő vezetői SMS miatt azonban a munkáltatónak sérelemdíjat kell fizetnie.

Egy nyugdíjas villanyszerelő egy hónappal munkába állása után vitába keveredett munkáltatójával. Az ügyvezető SMS-ben jelezte, hogy felmondást küld, egy másik üzenetben pedig szenilis öregembernek nevezte. Felmondás végül nem érkezett, a felek néhány nappal később közös megegyezést írtak alá. A munkavállaló ezután a munkaviszony helyreállítását kérte, mondván, életkora miatt küldték el.

A Fővárosi Ítélőtábla szeptember 16-i ítélete szerint a közös megegyezést a munkavállaló harminc napon belül nem támadta meg, így a munkaviszony érvényesen szűnt meg, és a diszkriminációs állítást már nem kellett vizsgálni. A sértő üzenet miatt ugyanakkor 100 ezer forint sérelemdíj járt. A munka hibáira vonatkozó, tárgyyszerű kritika viszont nem sértette a becsületét.

A munkavállalóknak érdemes tudniuk, hogy a tévedés vagy fenyegetés hatására aláírt megállapodást haladéktalanul, a munkáltatóhoz intézett nyilatkozattal kell megtámadni. A munkáltatóknak pedig ajánlott, hogy vezetőik a munkavállalókkal tárgyyszerű, tiszteletteljes hangon kommunikáljanak.

Ítéletábra: a távolléti díj csak munkanapokra jár, a szabadság kiadását a munkáltató bizonyítja

2025. szeptember 25.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.016/2025/10. számú, 2025. szeptember 22-én kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével részben megváltoztatta a Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.017/2024/40. számú ítéletét: a munkáltató által a jogellenes felmondás miatt fizetendő átalánykompenzációt 1 163 218 forintról 832 352 forintra szállította le, az 5 562 187 forint szabadságmegváltásra kötelező rendelkezést helybenhagyta. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (2) bekezdése, 82. § (4) bekezdése, 125. §-a, 134. §-a, 136. § (3) bekezdése, 148. § (1) bekezdése és 149. § (1) bekezdése, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 178. § (1) bekezdése és 617. §-a. Az ítéletábra hivatkozott a Kúria Mfv.VIII.10.002/2023/3. számú határozatára is.

A szabályozás lényege

A kötetlen munkarendben foglalkoztatott marketingmenedzser munkaviszonyát a munkáltató átszervezésre hivatkozva felmondással szüntette meg; az ügyvezető azonban nem tudott az átszervezésről, a bíróságok szerint a valódi ok a munkáltatói jogkört gyakorló tulajdonossal fennállt élettársi kapcsolat megszűnése volt, így a felmondás jogellenes. Az ítéletábra szerint a felmondási időre járó távolléti díjat az Mt. 136. § (3) és 149. § (1) bekezdése alapján úgy kell számítani, hogy a havi alapbér egy órára eső összegét (460 000 forint osztva a hónap 168 órájával) a felmondási időre eső munkanapok óráival kell szorozni; pihenő- és munkaszüneti napokra távolléti díj nem számítható, a napi díj naptári napokkal való szorzása torz eredményre vezet (Indokolás [101]–[102]). A szabadság kiadását az Mt. 134. §-a szerinti nyilvántartással a munkáltatónak kell bizonyítania [105].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a kötetlen munkarendben, rugalmas munkavégzési hellyel foglalkoztatott munkavállalókat és munkáltatóikat érinti. A munkáltatói jogkör gyakorlójának szóbeli közlése a bérszámfejtés felé, illetve a közös nyaralás ténye nem bizonyítja a szabadság kiadását, ezért a nyilvántartás hiánya miatt a munkáltatónak kilenc évre visszamenőleg, 263 nap szabadság megváltását kell megfizetnie. Az ítéletábra szerint a szabadságmegváltás iránti igény a munkaviszony megszűnésével nyílik meg, így nem évül el évenként szakaszosan. A távolléti díj számítására vonatkozó iránymutatás valamennyi jogellenes felmondási perben irányadó lehet. Az ítéletábra azt is kimondta, hogy a jogsértő módon készült hangfelvétel is felhasználható bizonyítékként, ha nélküle a valós tényállás nem deríthető fel (BH2015.38.).

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a kötetlen munkarendű munkavállalók szabadságát is naprakészen, napra pontosan nyilván kell tartaniuk, és a kiadásról szóló közlést igazolható módon kell dokumentálniuk, mert vita esetén a kiadás bizonyítása őket terheli. Jogellenes felmondás esetén az Mt. 82. § (4) bekezdése szerinti átalánykompenzációt a felmondás közlésekor érvényes alapbér alapján, a felmondási idő munkanapjaira kell kiszámítani. A munkavállalók a megszüntetés jogellenességével kapcsolatos keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdése szerint harminc napon belül nyújthatják be; ha keresetlevelüket visszautasítják, a Pp. 178. § (1) bekezdése alapján harminc napon belül szabályszerűen újra benyújthatják. Az ítéletábra szerint nem jár jogvesztéssel, ha a munkaügyi keresetet tévesen a polgári perekre szolgáló elektronikus úrlapon, de a hatáskörrel rendelkező törvényszéknek címezve nyújtják be.

Nyilvántartás nélkül a munkáltató fizeti meg a ki nem adott szabadságot

A Debreceni Ítéltábla szerint a szabadság kiadását írásos nyilvántartással a munkáltatónak kell bizonyítania, a jogellenes felmondás miatt járó kártérítés pedig csak a felmondási idő munkanapjaira számítható.

Egy kötetlen munkarendben dolgozó marketingmenedzsert munkáltatója átszervezésre hivatkozva bocsátott el. A bíróság szerint az átszervezés nem volt valós, a felmondás valójában a munkavállaló és a munkáltatói jogokat gyakorló tulajdonos magánkapcsolatának megszakadása miatt történt, ezért jogellenes volt. A munkavállaló emellett kilenc év ki nem adott szabadságának megváltását is követelte.

A Debreceni Ítéltábla szeptember 22-i ítélete szerint a munkáltató nem igazolta írásos nyilvántartással a szabadság kiadását, ezért 263 nap szabadságért több mint 5,5 millió forintot kell fizetnie. A közös nyaralások ezt nem bizonyították, mert a munkavállaló bárhol dolgozhatott. A kártérítést ugyanakkor leszállította: a felmondási időre járó díjat csak munkanapokra lehet számolni.

A munkáltatóknak a rugalmasan dolgozó munkavállalók szabadságát is pontosan nyilván kell tartaniuk. A munkavállalók számára fontos, hogy a felmondás elleni keresetet a közléstől számított harminc napon belül kell benyújtani, a szabadságmegváltás iránti igény pedig a munkaviszony megszűnésével nyílik meg.

Kúria: a foglalkoztatói vélelemnél a korábbi hatósági és bírósági előzményeket is értékelni kell

2025. szeptember 26.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.III.45.073/2025/6. számú, 2025. szeptember 23-án kelt végzésével a vármegyei kormányhivatal mint foglalkoztatás-felügyeleti hatóság felülvizsgálati kérelmére hatályon kívül helyezte a Veszprémi Törvényszék 1.K.700.145/2024/20. számú ítéletét, és a törvényszéket új eljárásra utasította. A végzés ellen további perorvoslatnak nincs helye. A per tárgya egy 100 000 forintos munkaügyi bírságot kiszabó, megismételt eljárásban hozott határozat jogszerűsége volt. Az alkalmazott szabályok: a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (Fftv.) 1. § b) pontja, 7. § (4) bekezdés b) pontja és 10. §-a, valamint a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 78. § (1)–(2) bekezdése, 96. §-a és 97. § (4) bekezdése.

A szabályozás lényege

Egy erdőrészleten 2021 szeptemberében három személy végzett vágás-takarítási munkát bejelentés és munkaszerződés nélkül. A hatóság először egy betéti társaságot bírságolt meg, de ezt a határozatot a törvényszék megsemmisítette; ezt követően az erdő vagyongazdálkodójával szemben járt el, és az Fftv. 7. § (4) bekezdés b) pontja szerinti vélelem alapján – mert a munkát a vagyongazdálkodó munkavállalói irányították és annak területén folyt – őt tekintette foglalkoztatónak. A törvényszék szerint a munkaviszony ismérvei a vagyongazdálkodóval nem álltak fenn. A Kúria szerint a vélelem csak akkor alkalmazható, ha a tényleges foglalkoztató nem azonosítható, ezért a bíróságnak a Kp. 78. § (2) bekezdése és a 96. § szerinti anyagi jogerő alapján a betéti társasággal szembeni korábbi ítéletet és iratokat is értékelnie kellett volna (Indokolás [26]–[27], [30]).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen azokat a vállalkozásokat érinti, amelyek területén alvállalkozói láncban, több szereplő közreműködésével folyik munkavégzés, például az erdőgazdálkodásban, az építőiparban vagy a mezőgazdaságban. Ha a be nem jelentett foglalkoztatottak tényleges munkáltatója nem azonosítható, a hatóság a vélelem sorrendje szerint – a tevékenység összehangolásáért felelős, a munkát ténylegesen irányító, végül a munkaterület szerinti szereplő terhére – állapíthatja meg a foglalkoztatói minőséget, és az Fftv. 10. §-a alapján bejelentési kötelezettséget írhat elő. A Kúria ugyanakkor garanciális követelményt fogalmazott meg: a vélelem nem pótolhatja a tényállás teljes körű feltárását, a korábbi eljárásokban már megállapított tényeket a hatóságnak és a bíróságnak egyaránt figyelembe kell vennie. A munkavállalók számára a vélelem azt biztosítja, hogy a fekete foglalkoztatás felelőse ne maradjon azonosítatlan.

Teendők és határidők

A munkaterületüket vagy vagyongazdálkodásukban álló ingatlant más vállalkozások számára átengedő megrendelőknek célszerű írásban rögzíteniük, ki felel a munkavégzés összehangolásáért és irányításáért, és ellenőrizniük, hogy a helyszínen dolgozókat valamely foglalkoztató bejelentette-e, mert ennek hiányában a vélelem alapján őket terhelheti a munkaügyi bírság és a bejelentési kötelezettség. Saját munkavállalóik utasításadása a helyszínen a ténylegesen irányító szereplőre vonatkozó vélelmi fordulat alkalmazását alapozhatja meg. A hatósági eljárásban és a közigazgatási perben érdemes a korábbi, ugyanazt a munkavégzést érintő határozatokat és ítéleteket becsatolni. A Veszprémi Törvényszéknek a megismételt eljárásban a korábbi ítélet ismeretében kell döntenie a vélelemre alapított határozat jogszerűségéről; a munkavégzők jogviszonyának végleges minősítése ettől függ.

Ki a munkáltató, ha senki sem vállalja a fekete foglalkoztatást?

A Kúria szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság vélelem alapján is megállapíthatja, ki a be nem jelentett munkavállalók munkáltatója, de előbb minden korábbi eljárás eredményét értékelni kell.

Egy erdőben három ember két napig bejelentés nélkül végzett takarítási munkát, egyikük munka közben darázscsípés következtében később elhunyt. A hatóság először egy betéti társaságot bírságolt meg, de a bíróság ezt megsemmisítette. Ezután a terület vagyongazdálkodóját tekintette munkáltatónak, mert a munkát az ő alkalmazottai irányították, és 100 ezer forint bírságot szabott ki.

A törvényszék a vagyongazdálkodónak adott igazat, a Kúria szeptember 23-i végzése azonban új eljárást rendelt el. Eszerint a törvényben rögzített vélelem – amely sorrendben az összehangolásért felelőst, a munkát ténylegesen irányítót, végül a terület gazdáját terheli – csak akkor alkalmazható, ha a tényleges foglalkoztató nem azonosítható, ezt pedig a korábbi ítélet ismerete nélkül nem lehetett eldönteni.

A megrendelőknek érdemes írásban rögzíteniük, ki irányítja a területükön folyó munkát, és ellenőrizniük, hogy a helyszínen dolgozókat valaki bejelentette-e, mert ennek hiányában bírság és bejelentési kötelezettség terhelheti őket.

Ítéletábra: a munkába menet saját autóval elszenvedett balesetért a munkáltató nem felel

2025. szeptember 26.

Jogforrás és hatály

A Győri Ítéletábra Mf.V.30.025/2025/5. számú, 2025. szeptember 23-án kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével helybenhagyta a Győri Törvényszék 60.M.70.092/2024/14. számú ítéletét, amely elutasította az elhunyt munkavállaló házastársának a munkáltatóval szemben előterjesztett, tartási járadék és temetési költség megtérítése iránti keresetét. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 51. § (1) és (6) bekezdése, 166. § (1)–(2) bekezdése és 167. §-a, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 52. § (1) bekezdése, a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet 4. §-a, valamint a Kúria 1/2018. (VI. 25.) KMK véleménye.

A szabályozás lényege

A betonelemgyártó munkavállaló 2024. február 24-én reggel saját gépkocsijával munkába menet rosszul lett, fának ütközött, és sérüléseibe március 5-én belehalt. A munkáltatónál működő társadalombiztosítási kifizetőhely a balesetet üzemi, úti balesetnek ismerte el. Az özvegy havi járadékot és 459 422 forint temetési költséget követelt, arra hivatkozva, hogy a munkáltató a munkába járás költségét téríti, ezért a közlekedés az ellenőrzési körébe tartozik. Az ítéletábra szerint a munkavégzés helyére való közlekedés nem a munkaszerződés szerinti feladat ellátása és nem a munkavégzéshez szükséges előkészület, így a munkaviszonnyal való összefüggés hiányzik (1/2018. KMK vélemény I.1. pont), ezért az Mt. 166. § (2) bekezdése szerinti mentesülést vizsgálni sem kell. A költségtérítési kötelezettség nem jelenti a munkába járás megszervezését, az üzemi baleseti minősítés pedig önmagában nem alapoz meg munkáltatói kártérítési felelősséget (Indokolás [25]–[28]).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely a munkavállalóknak a munkába járáshoz költségtérítést fizet, valamint a saját járművel ingázó munkavállalókat és hozzátartozóikat. Elhatárolja egymástól a társadalombiztosítási és a munkajogi következményeket: az úti baleset az Ebtv. 52. § (1) bekezdése alapján üzemi balesetként baleseti ellátásokra jogosít, a munkáltató munkajogi kártérítési felelőssége azonban csak a munkaviszonnyal összefüggő kár esetén áll fenn. A munkáltatók számára ez azt jelenti, hogy a jogszabályon alapuló utazási költségtérítés kifizetése nem bővíti felelősségüket, és nem kell a munkába járás valamennyi kockázatáért helytállniuk. A hozzátartozók igénye járulékos jellegű: ha a munkavállalóval szemben nem állna fenn felelősség, a családtagok sem érvényesíthetnek tartási járadékot vagy temetési költséget a munkáltatóval szemben.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkába járási költségtérítést a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet szerint továbbra is meg kell fizetniük; ez önmagában nem keletkeztet kártérítési felelősséget. Más a helyzet, ha a munkáltató maga szervezi a szállítást vagy saját járművet bocsát rendelkezésre; ilyenkor a munkaviszonnyal való összefüggés megállapítható lehet, ezért a szervezett szállítás munkavédelmi és biztosítási feltételeit célszerű átgondolni. A társadalombiztosítási kifizetőhelyeknek az üzemi baleset elbírálását a munkajogi felelősségtől függetlenül kell elvégezniük. A munkavállalóknak és hozzátartozóiknak úti baleset esetén a társadalombiztosítási baleseti ellátásokat érdemes igénybe venniük, a munkáltatóval szembeni kártérítési igény ugyanis csak a munkavégzéshez szorosan kapcsolódó baleset esetén lehet eredményes; a munkajogi igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el.

Az úti baleset üzemi baleset, de nem a munkáltató kártérítési ügye

A Győri Ítéltábla szerint a munkáltató nem felel azért a balesetért, amely a munkavállalót saját autójával, munkába menet érte, még akkor sem, ha az utazási költséget megtéríti.

Egy munkavállaló reggel saját autójával indult munkába, útközben rosszul lett, fának ütközött, és később belehalt sérüléseibe. A balesetet üzemi, úti balesetnek ismerték el. Özvegye ezután tartási járadékot és temetési költséget követelt a munkáltatótól, mondván, hogy az a munkába járás költségét is fizette.

Az ítéltábla szeptember 23-i ítélete szerint a munkahelyre való közlekedés nem munkavégzés és nem is annak előkészülete, így a baleset nem függ össze a munkaviszonnyal. A jogszabály szerinti költségtérítés nem jelenti azt, hogy a munkáltató szervezné vagy ellenőrizné az utazást. Az üzemi baleseti minősítés a társadalombiztosítási ellátásokra jogosít, de önmagában nem alapoz meg munkáltatói kártérítést, ezért a mentesülés feltételeit sem kellett vizsgálni.

A munkavállalóknak és családjuknak úti baleset esetén elsősorban a társadalombiztosítási baleseti ellátásokat érdemes igényelniük. Más megítélés alá eshet az az eset, ha a munkáltató maga szervezi a szállítást vagy saját járművet ad.

Ítéletábra: az azonnali hatályú felmondás a közléssel hatályos, a számfejtési nyomtatvány nem jognyilatkozat

2025. szeptember 29.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.096/2025/4. számú, 2025. szeptember 25-én kelt, fellebbezéssel nem támadható ítéletével a per főtárgya tekintetében helybenhagyta a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.173/2023/52. számú ítéletét, amely elutasította a munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának munkáltatói megszüntetésére alapított, 8 400 000 forint iránti keresetét; a perköltséget 450 560 forintba szállította le. Az elsőfokú ítélet fellebbezéssel nem érintett része a munkáltatót 500 000 forint sérelemdíj és 159 090 forint szabadságmegváltás megfizetésére kötelezte. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 15. § (4) bekezdése, 78. § (1) bekezdése és 79. § (2) bekezdése, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:4. § (1) bekezdése.

A szabályozás lényege

A 2027. március 31-ig határozott időre foglalkoztatott HR-vezető 2023. március 1-jei keltezésű azonnali hatályú felmondását március 2-án e-mailben és postán közölte a munkáltatóval. A munkáltató március 3-án a számfejtési rendszerben kitöltötte a munkaviszony megszüntetéséről szóló formanyomtatványt, és azon – a munkavállaló kérésének vélt értelmezése szerint – március 1-jét tüntette fel. A munkavállaló szerint ez a nyomtatvány munkáltatói megszüntető jognyilatkozat volt, ezért az Mt. 79. § (2) bekezdése szerinti tizenkét havi távolléti díj illeti meg. Az ítéletábra szerint az azonnali hatályú felmondás az Mt. 15. § (4) bekezdése alapján a közléssel, március 2-án hatályosult, a már megszűnt munkaviszonyt utóbb nem lehetett ismét megszüntetni. A számfejtő szervnek szóló, a munkavállalói felmondást rögzítő nyomtatvány megszüntetési szándék és a munkavállalóval való közlés hiányában nem jognyilatkozat (Indokolás [42]–[45]).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a munkaviszony megszűnésekor kötelezően kiállítandó igazolásokat és nyilvántartási adatokat kezelő valamennyi munkáltatót érinti, különösen a központi számfejtési rendszert használó költségvetési szerveket. Megerősíti, hogy egy adminisztratív okirat téves dátuma nem változtatja meg a munkaviszony megszűnésének jogcímét és időpontját, ha a megszüntető jognyilatkozatot a munkavállaló már közölte. Az ítéletábra szerint az ilyen okiratok legfeljebb akkor eredményezhetik a munkaviszony megszüntetését, ha nincs más, a jogviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat, és a Kúria által korábban elbírált, a munkáltatói nyomtatványt jognyilatkozatnak tekintő eset tényállása eltérő volt. A munkáltatók számára ugyanakkor kockázatot jelent az elsőfokú bíróság jogerős megállapítása is: a távollévő munkavállaló személyes tárgyainak előzetes értesítés és hozzájárulás nélküli lefilmezése személyiségi jogsértés, amely sérelemdíjat alapoz.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkaviszony megszüntetéséről szóló igazolásokon és rendszerbejegyzéseken a megszűnés valós időpontját, azaz a munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén a közlés napját kell feltüntetniük, és a munkavállaló kérésére a téves adatot haladéktalanul javítaniuk kell. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy közölt azonnali hatályú felmondásukat a munkáltató hozzájárulása nélkül nem vonhatják vissza, és az utólag kiállított munkáltatói okiratokra a saját jognyilatkozatukkal ellentétes jogkövetkezményt nem alapíthatnak. A távollévő munkavállaló munkahelyen hagyott személyes tárgyainak átrendezését célszerű a munkavállaló előzetes értesítésével, és csak indokolt esetben, felvétel nélkül végezni.

Egy téves dátum nem teszi munkáltatói felmondássá a munkavállaló lemondását

A Fővárosi Ítélőtábla szerint ha a munkavállaló azonnali hatállyal felmondott, a munkáltató által utóbb, hibás dátummal kitöltött számfejtési nyomtatvány nem minősül munkáltatói megszüntetésnek, így többletjuttatás sem jár.

Egy határozott időre foglalkoztatott HR-vezető azonnali hatállyal felmondott, a munkáltató pedig a számfejtési rendszerben egy nappal korábbi megszűnési dátumot rögzített. A munkavállaló erre hivatkozva azt állította, hogy valójában a munkáltató szüntette meg a munkaviszonyát, ezért tizenkét havi távolléti díjat, 8,4 millió forintot követelt.

A Fővárosi Ítélőtábla szeptember 25-i ítélete szerint a felmondás a közléssel hatályosult, a munkaviszony akkor megszűnt, és a később kitöltött nyomtatvány nem szüntethette meg újra. A számfejtő szervnek szóló adatlap nem a munkavállalóhoz intézett nyilatkozat, és nem is a megszüntetés szándékával készült.

Az ügyben ugyanakkor a munkáltatónak 500 ezer forint sérelemdíjat kellett fizetnie, mert a betegállományban lévő munkavállaló személyes tárgyait értesítése nélkül lefilmezték. A munkáltatóknak érdemes az igazolásokon a megszűnés valós időpontját rögzíteniük, a hibákat pedig a munkavállaló jelzésére gyorsan kijavítaniuk. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy közölt felmondásukat csak a munkáltató hozzájárulásával vonhatják vissza.

Csoportos létszámcsoökkentés: a belső mobilitás elutasítása miatti felmondások is számítanak

2025. szeptember 8.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (ötödik tanács) 2025. szeptember 4-én hozott ítéletet a C-249/24. sz., RT és ED kontra Ineo Infracom ügyben a francia Cour de cassation előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését és 2. cikkét értelmezi. Magyarországon az irányelvet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 71–76. §-a ülteti át; az előzetes döntés az irányelv értelmezésében a tagállami bíróságokat köti, így a hazai szabályok alkalmazásánál is irányadó.

A szabályozás lényege

Az alapügyben a munkáltató egy megrendelés elvesztése után 82 munkavállalónak más régióba történő áthelyezést ajánlott, majd a szakszervezetekkel belső mobilitásról szóló kollektív megállapodást kötött. Az ennek alapján tett ajánlatokat elutasító munkavállalókat gazdasági okból, egyéni felmondással bocsátotta el, csoportos létszámcsoökkentési eljárás nélkül. A Bíróság az ítélet 39–42. pontjában megerősítette, hogy elbocsátás a munkaszerződés minden olyan megszüntetése, amely nem a munkavállaló akaratából történik, és ide tartozik a szerződés lényeges elemének egyoldalú, hátrányos, lényeges módosítása is. A 47. pont szerint a munkavégzés helye lényeges elemnek minősülhet; a 48. pont szerint a módosítás lényeges jellege függ az ideiglenességtől, a távolságtól és az ellentételezéstől. A rendelkező rész szerint ha a módosítás nem lényeges, az elutasítás miatti felmondás akkor is a munkáltató kezdeményezésére, nem a munkavállaló személyében rejlő okból történő megszüntetés, amelyet a létszám számításakor figyelembe kell venni. A kollektív megállapodás előtti tájékoztatás és konzultáció csak akkor minősül az irányelv 2. cikke szerinti konzultációnak, ha a 2. cikk (3) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségeket betartják.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden olyan munkáltatót érint, amely telephely-áthelyezést, munkahelyváltogatást vagy átszervezést tervez, különösen az építőipari, szolgáltató, logisztikai és hálózati vállalkozásokat, amelyek tevékenysége a megrendelésekhez igazodó földrajzi átcsoportosítással jár. Az Mt. 71. § (1) bekezdése szerint a létszámhatárok a működéssel összefüggő okból harmincnapos időszakon belül megszüntetni kívánt munkaviszonyokra vonatkoznak; az ítélet nyomán az áthelyezési ajánlat elutasítására alapított felmondásokat is számításba kell venni. Ha a munkáltató emiatt elmulasztja a csoportos létszámcsoökkentési eljárást, a felmondások jogellenessé válhatnak, ami az Mt. 75. § (3) bekezdése alapján jogkövetkezményekkel és jelentős kártérítési kockázattal jár. A munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a kollektív megállapodással előkészített áthelyezés sem kerülheti meg a csoportos védelmet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak már az áthelyezési vagy átszervezési döntés előkészítésekor fel kell mérniük, hány munkavállaló utasíthatja el várhatóan az ajánlatot, és ez a számmal együtt eléri-e az Mt. 71. § (1) bekezdése szerinti határt. Ha igen, az Mt. 72. § (2) bekezdése szerint a tárgyalás megkezdése előtt legalább hét nappal írásban tájékoztatni kell az üzemi tanácsot, az Mt. 74. §-a szerint értesíteni kell az állami foglalkoztatási szervet, és az Mt. 75. § (1) bekezdése szerint a felmondás közlése előtt legalább harminc nappal az érintett munkavállalót is. A munkavállalók és képviselőik kérhetik az áthelyezési terv indokainak és érintetti körének írásbeli közlését.

Az áthelyezés elutasítása miatti elbocsátás is csoportos leépítésnek számíthat

Ha a munkáltató más településre helyezné át dolgozóit, és az ajánlatot elutasítókat elbocsátja, ezeket a felmondásokat a csoportos létszámcsökkentés létszámába is be kell számítani – mondta ki az uniós bíróság.

A francia ügyben egy építőipari cég a megrendelés elvesztése után más régiókba helyezte volna át munkavállalóit, majd a szakszervezetekkel mobilitási megállapodást kötött. Akik az ajánlatot nem fogadták el, egyenként kapták meg a felmondást. Az Európai Unió Bírósága 2025. szeptember 4-i ítéletében kimondta: a munkavégzési hely megváltoztatása lényeges szerződésmódosítás lehet, és az ennek elutasítása miatti felmondások a munkáltató kezdeményezésére történnek, ezért a csoportos létszámcsökkentés létszámába számítanak.

A magyar munkáltatók számára ez azt jelenti, hogy egy telephely-áthelyezésnél előre számolniuk kell az elutasításokkal. Ha a várható felmondások elérik a törvényi határt, az üzemi tanáccsal tárgyalni, a foglalkoztatási hatóságot és a munkavállalókat előre értesíteni kell.

Az eljárás elmulasztása a felmondások jogellenességéhez vezethet, ami kártérítési kötelezettséget vonhat maga után. Ezért az áthelyezési tervek előkészítésekor célszerű munkajogi szempontból is felmérni a várható következményeket. A munkavállalóknak érdemes megkérdezniük, hogyan számolta a munkáltató az érintettek körét, és kérhetik a terv indokainak írásbeli közlését.

Álláspályázó adatainak téves továbbítása: kártérítés a félelemért és haragért is

2025. szeptember 9.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (negyedik tanács) 2025. szeptember 4-én hozott ítéletet a C-655/23. sz., IP kontra Quirin Privatbank AG ügyben a német Bundesgerichtshof előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről szóló (EU) 2016/679 rendelet (általános adatvédelmi rendelet, GDPR) 17., 18., 79. cikkét és 82. cikkének (1) bekezdését értelmezi. A GDPR közvetlenül alkalmazandó, így az ítélet a magyar munkáltatók toborzási és személyügyi adatkezelésére is irányadó.

A szabályozás lényege

Az alapügyben egy álláspályázó online szakmai közösségi hálózaton jelentkezett egy banknál. A bank egyik munkavállalója a csak a pályázónak szánt üzenetet, amely a bérigény elutasításáról és más díjazás ajánlatáról szólt, tévesen egy kívülálló harmadik személynek küldte el, aki a pályázó korábbi munkatársa volt. Az ítélet 56. pontja szerint a kártérítéshez három együttes feltétel szükséges: a rendelet megsértése, a kár és az okozati kapcsolat. A rendelkező rész szerint a nem vagyoni kár fogalma magában foglalja az olyan negatív érzéseket, mint a félelem vagy a harag, amelyeket az adatok feletti rendelkezés elvesztése, azok esetleges visszaélészerű felhasználása vagy a jóhírnév sérelme vált ki, ha az érintett bizonyítja, hogy ezeket a jogsértés miatt tapasztalta meg. A kártérítés összegének megállapításakor az adatkezelő vétkességének súlyossága nem vehető figyelembe, és a kártérítés nem csökkenthető, illetve nem helyettesíthető azzal, hogy az érintett a nemzeti jog alapján a jogsértés megismétlésétől való tartózkodásra kötelezést is kérhet. A GDPR maga nem biztosít ilyen megelőző keresetet, de a tagállamok előírhatnak ilyet.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden munkáltatót érint, amely – akár saját munkavállalói, akár megbízott toborzó révén – álláspályázók, munkavállalók vagy volt munkavállalók személyes adatait kezeli, különösen a toborzást végző vállalkozásokat, a munkaerő-közvetítőket és a személyügyi szolgáltatókat. A bérigényre, a bértárgyalásra, az értékelésre vagy a felmondásra vonatkozó adatok téves címzettnek történő megküldése GDPR megsértését jelentheti, és az érintett nem vagyoni kártérítést követelhet, ha bizonyítja az ebből eredő félelmet vagy haragot. Az, hogy a munkáltató csak enyhén volt vétkes, nem csökkenti a kártérítést, és a megelőző jellegű tartózkodásra kötelezés sem válthatja ki azt. A pályázók és munkavállalók számára az ítélet egyértelművé teszi, hogy a jogsértésből fakadó, igazolt érzelmi hátrány is megtérítendő kárnak minősülhet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű felülvizsgálniuk a toborzási és bérügyi levelezés rendjét: ki fér hozzá a pályázói adatokhoz, milyen csatornán küldenek bérajánlatot vagy elutasítást, és hogyan ellenőrzik a címzettet. Indokolt a személyügyi munkatársak képzése és a téves adattovábbítás esetére belső eljárás kialakítása, beleértve a GDPR szerinti adatvédelmi incidensek kezelését, nyilvántartását és szükség esetén a felügyeleti hatóság értesítését is. A pályázóknak és munkavállalóknak jogsértés esetén érdemes rögzíteniük a történeteket és azok rájuk gyakorolt hatását, mert a kár és az okozati kapcsolat bizonyítása őket terheli, a jogsértés pusztá ténye ugyanis önmagában nem elegendő a kártérítéshez.

Rossz címre küldött bérajánlat: kártérítést ér a pályázó félelme

Ha a munkáltató egy álláspályázó bérigényére adott válaszát tévedésből másnak küldi el, a pályázó a jogsértés miatt átélt félelemért és haragért is kártérítést követelhet – döntött az uniós bíróság.

A német ügyben egy bank munkatársa a pályázónak szóló, a bérigényét elutasító üzenetet véletlenül a pályázó egyik korábbi kollégájának küldte el. Az Európai Unió Bírósága 2025. szeptember 4-i ítéletében kimondta: a nem vagyoni kár magában foglalhatja az adatok feletti kontroll elvesztéséből vagy a jóhírnév sérelméből fakadó félelmet és haragot is, ha az érintett ezt bizonyítja.

A Bíróság szerint a kártérítés összegét nem befolyásolja, hogy a munkáltató mennyire volt vétkes, és az sem csökkentheti, hogy az érintett a jogsértés megismétlésének tilalmát is kérheti. A kártérítéshez ugyanakkor a jogsértést, a kárt és az okozati kapcsolatot is igazolni kell.

A munkáltatóknak érdemes átnézniük a toborzási levelezés rendjét és a bérajánlatok küldésének módját. Különösen fontos a címzett ellenőrzése, mielőtt bérrel, értékeléssel vagy elutasítással kapcsolatos üzenet kimegy. A pályázók pedig jogsértés esetén jegyezzék fel, mi történt, kihez jutott el az adat, és milyen következménnyel járt számukra.

Fogyatékos gyermeket gondozó munkavállaló: védelem a közvetett hátrányos megkülönböztetéssel szemben

2025. szeptember 15.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (első tanács) 2025. szeptember 11-én hozott ítéletet a C-38/24. sz. (Bervidi) ügyben az olasz Corte suprema di cassazione előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, 2. cikk (1) bekezdését és (2) bekezdés b) pontját, valamint 5. cikkét értelmezi az Alapjogi Charta 21., 24. és 26. cikkével és a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 2., 5. és 7. cikkével összefüggésben. Magyarországon az irányelv tartalmát az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkttv.) ülteti át.

A szabályozás lényege

Az alapügyben egy metróállomás-kezelő munkavállaló több alkalommal kérte, hogy állandó jelleggel fix munkaidős munkakörbe helyezték, mert súlyosan fogyatékos kiskorú fiát délutánonként gondozási terv szerint kell ellátnia. A munkáltató csak ideiglenes könnyítéseket adott, később a munkavállalót elbocsátotta. A Bíróság a 2008-as Coleman-ítélre (C-303/06) építve, az ítélet 52–55. pontjában kimondta, hogy az irányelv nemcsak a kapcsolat révén megvalósuló közvetlen, hanem a közvetett hátrányos megkülönböztetést is tiltja. A rendelkező rész szerint a fogyatékossgal alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma arra a munkavállalóra is kiterjed, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossgal élő gyermekét gondozza, és ezzel lehetővé teszi, hogy a gyermek a szükséges gondozást jelentős részben megkapja. A munkáltató ilyen munkavállalóval szemben is köteles az irányelv 5. cikke szerinti észszerű alkalmazkodási intézkedéseket meghozni, feltéve, hogy azok nem rónak rá aránytalanul nagy terhet. A 78. pont szerint ennek megítélésénél figyelembe kell venni az intézkedések költségét, a vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások lehetőségét.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden munkáltatót érint, különösen a folyamatos, több műszakos vagy változó beosztású munkarendet alkalmazókat, ahol a gondozási kötelezettség és a beosztás ütközhet. Az Ebkttv. 8. § g) pontja a fogyatékossgot védett tulajdonságként nevesíti, a 9. § meghatározza a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a 21. § e) pontja pedig a munkafeltételek megállapítását és biztosítását is a foglalkoztatási egyenlő bánásmód körébe vonja. Az Ebkttv. 19. §-a szerint a munkavállalónak csak valószínűsítania kell a hátrányt és a védett tulajdonsággal való kapcsolatot, ezt követően a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét. A gondozó munkavállalók számára az ítélet erős jogalapot ad munkaidő-csökkentés vagy más munkakör kérésére.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük, hogyan bírálják el a gondozási okból benyújtott beosztás-, munkahely- vagy munkaidő-módosítási kérelmeket, és elutasítás esetén dokumentálniuk, miért jelentene az intézkedés aránytalan terhet. Az ideiglenes könnyítések önmagukban nem feltétlenül elegendők, ha tartós megoldás észszerűen biztosítható. A munkavállalóknak érdemes kérelmüket írásban, a gondozási szükséglet igazolásával előterjeszteniük, és elutasítás esetén megfontolniuk az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényérvényesítést, amelyben a bizonyítási terhet megosztása a munkavállalónak kedvez.

A fogyatékos gyermeket gondozó szülő is védelmet kap a munkahelyén

Az uniós bíróság szerint a munkáltatónak észszerű alkalmazkodással, például munkaidő-módosítással kell segítenie azt a dolgozót, aki fogyatékossgal élő gyermekét gondozza, ha ez nem jelent számára aránytalan terhet.

Az olasz ügyben egy metróállomás-kezelő azt kérte, hogy fix, délelőtti műszakban dolgozhasson, mert délutánonként súlyosan fogyatékos fiát kell gondoznia. A munkáltató csak ideiglenes könnyítést adott. Az Európai Unió Bírósága 2025. szeptember 11-i ítéletében kimondta: a fogyatékossgal alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma azt a dolgozót is védi, aki maga nem fogyatékos, de fogyatékossgal élő gyermekét gondozza.

A munkáltatónak ilyenkor is meg kell tennie az észszerű alkalmazkodási intézkedéseket, például csökkentheti a munkaidőt vagy más munkakört ajánlhat. Ez alól csak akkor mentesül, ha az intézkedés aránytalan terhet jelentene, amit a költségek, a cég mérete és az elérhető támogatások alapján kell megítélni.

A munkáltatóknak érdemes a gondozási okból benyújtott kérelmeket gondosan elbírálni és az esetleges elutasítást megindokolni. Az ideiglenes könnyítés nem mindig elegendő, ha tartós megoldás is észszerűen biztosítható. A szülők kérelmüket írásban, a gondozási igény igazolásával nyújtják be, és elutasítás esetén kérjenek írásbeli indokolást.

Gondozási okból kért munkaidő- és munkahely-módosítás elbírálása az uniós ítélet után

2025. szeptember 16.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága 2025. szeptember 11-én a C-38/24. sz. (Bervidi) ügyben kimondta, hogy a 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. cikke szerinti észszerű alkalmazkodási kötelezettség a fogyatékossgal élő gyermeket gondozó, maga nem fogyatékos munkavállalóval szemben is fennáll. Az ítélet a tagállami bíróságokat az irányelv és az azt átültető nemzeti jog értelmezésében köti. A hazai munkajogban a gondozást végző munkavállaló kérelmeiről a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 61. §-a rendelkezik, amelyet az uniós ítéletre figyelemmel kell alkalmazni, és amelynek értelmezésénél az irányelv céljait is figyelembe kell venni.

A szabályozás lényege

Az Mt. 61. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig, vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti munkavégzési helyének, munkarendjének módosítását, távmunkavégzésben vagy részmunkaidőben való foglalkoztatását. Az Mt. 61. § (5) bekezdése szerint a kérelmet írásban indokolni kell, és meg kell jelölni a változtatás időpontját. Az Mt. 61. § (6) bekezdése szerint a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik, elutasítás esetén nyilatkozatát megindokolja, jogellenes elutasítás vagy a nyilatkozat elmaradása esetén pedig a munkáltató hozzájárulását a bíróság pótolja. Az uniós ítélet ehhez azt teszi hozzá, hogy fogyatékossgal élő gyermek gondozása esetén az elutasítás az egyenlő bánásmód követelményének megsértését is jelentheti, ha a kért intézkedés nem róna aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra. Az ítélet 79. pontja szerint e teher értékelése az eljáró bíróság feladata, a 78. pont szempontjai, így a költségek, a vállalkozás nagysága, pénzügyi erőforrásai és a támogatási lehetőségek alapján.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A gyakorlatban a munkaidő-beosztást kötöttségek mentén szervező munkáltatóknak, így a közlekedési, kereskedelmi, egészségügyi, ipari és szolgáltató vállalkozásoknak kell számítaniuk arra, hogy egy elutasító döntést nemcsak az Mt. 61. §-a, hanem az egyenlő bánásmód szempontjából is vizsgálni fogják. Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az indokolás hiánya vagy általánossága növeli a jogvita és a kártérítés kockázatát. Az ítélet az alapügyben a munkavállaló későbbi elbocsátását is magában foglaló helyzetből indult ki, ezért a gondozó munkavállalóval szembeni munkáltatói intézkedések, így a beosztás megváltoztatása vagy a munkaviszony megszüntetése is, különös gondosságot igényelnek. A munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a gondozási kötelezettség nem lehet hátrányos bánásmód alapja.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű egységes belső eljárást kialakítaniuk az Mt. 61. § (4) bekezdése szerinti kérelmekre: a tizenöt napos válaszhatár nyilvántartására, a lehetséges alternatívák, így részleges munkaidő-módosítás, fix beosztás vagy távmunka vizsgálatára, valamint az aránytalan teher konkrét adatokkal történő alátámasztására. A munkavállalóknak kérelmükben érdemes megjelölniük a gondozási szükségletet, a kért változtatást és annak időpontját, elutasítás esetén pedig kérniük az indokolást, mert ez alapozza meg a későbbi igényérvényesítést, akár a munkáltatói hozzájárulás bírósági pótlását, akár az egyenlő bánásmód megsértésének megállapítását kérik.

Gondozó szülők kérelmei: a munkáltatónak alaposan kell indokolnia az elutasítást

A fogyatékossgal élő gyermeket gondozó munkavállaló munkaidő- vagy munkahely-módosítási kérelmét a munkáltató csak akkor utasíthatja el, ha a kért változtatás valóban aránytalan terhet jelentene – ez következik az uniós bíróság szeptemberi ítéletéből.

A magyar munka törvénykönyve szerint a gondozást végző munkavállaló kérheti munkahelye, munkarendje módosítását, távmunkát vagy részmunkaidőt. A munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell válaszolnia, és az elutasítást meg kell indokolnia; jogellenes elutasítás esetén a hozzájárulást a bíróság pótolhatja.

Az Európai Unió Bíróságának 2025. szeptember 11-i, egy olasz metróállomás-kezelő ügyében hozott ítélete után a fogyatékossgal élő gyermeket gondozó szülő kérelmének elutasítása hátrányos megkülönböztetésnek is minősülhet, ha a munkáltató észszerű alkalmazkodással segíthetett volna. Montesülni csak akkor lehet, ha a változtatás a költségek, a cég mérete és a támogatások figyelembevételével aránytalan terhet jelentene.

A munkáltatóknak érdemes egységes eljárást kialakítaniuk ezekre a kérelmekre, nyilvántartaniuk a határidőt, és az alternatívákat, például a részleges munkaidő-módosítást vagy a távmunkát is megvizsgálniuk. A munkavállalók kérelmükben írják le a gondozási igényt és a kért változtatást, elutasításkor pedig kérjenek indokolást, mert ez szükséges a későbbi jogérvényesítéshez.

Lengyelországban 2026-tól havi 4806 złoty, óránként 31,40 złoty a minimálbér

2025. szeptember 17.

Jogforrás és hatály

A lengyel Minisztertanács a minimálbéréről szóló 2002. október 10-i törvény 2. cikk 5. pontja alapján 2025. szeptember 11-én rendeletet fogadott el a minimálbér és a minimális órabér 2026. évi összegéről. A rendeletet a lengyel Hivatalos Lapban (Dziennik Ustaw) 2025. szeptember 15-én, 2025. évi 1242.étel alatt hirdették ki; a 3. § szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. Kiküldetés esetén a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló, az (EU) 2018/957 irányelvvel módosított 96/71/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés c) pontja szerint a fogadó tagállamban kötelező díjazás a kiküldött munkavállalókat is megilleti, így a rendelet a Lengyelországba kiküldött magyar munkavállalókra is kihat.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. §-a szerint 2026. január 1-jétől a munkaviszonyban járó minimálbér havi 4806 złoty, a 2. § szerint a minimális órabér 31,40 złoty. A két összeg eltérő célt szolgál: a havi minimálbér a munkaviszonyban, teljes munkaidőben foglalkoztatottak legalacsonyabb havi díjazása, a minimális órabért a lengyel szabályozás a megbízási és szolgáltatási szerződések alapján munkát végzőkre alkalmazza. Az Európai Unió Bírósága a C-620/18. sz., Magyarország kontra Európai Parlament és Tanács ügyben rögzítette, hogy a módosított 96/71/EK irányelv alapján a díjazás fogalmát annak a tagállamnak a joga és gyakorlata határozza meg, amelynek területén a munkavállaló kiküldetésben van, és az kiterjed a díjazás valamennyi kötelező elemére. A kiküldött munkavállaló ezért a lengyel minimálbérnél kevesebbet akkor sem kaphat, ha munkaszerződésére a magyar jog irányadó. Tizenkét, illetve indokolt értesítés esetén tizenhét hónapot meghaladó kiküldetésnél az irányelv 3. cikk (1a) bekezdése alapján a fogadó állam szinte valamennyi munka- és foglalkoztatási feltétele alkalmazandó.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet érinti a Lengyelországban munkát végző vagy oda munkavállalót kiküldő magyar vállalkozásokat, így az építőipari, szerelőipari, gépipari, szállítmányozási és karbantartó cégeket, valamint a munkaerő-kölcsönzőket. Számukra a 2026-ban teljesítendő lengyelországi szerződések bérköltségét az új összeghez kell igazítani. Érinti a Lengyelországban lengyel munkáltatónál dolgozó magyar munkavállalókat is, akik 2026. január 1-jétől legalább havi 4806 złoty díjazásra jogosultak teljes munkaidő esetén. A minimálbér alatti díjazás a fogadó állam ellenőrzése során szankcióval járhat, a munkavállaló pedig követelheti a különbözetet. A rendelet a lengyel minimálbérhez kötött egyéb munkajogi és járulékszabályok alkalmazásán keresztül közvetett költséghatással is járhat a lengyelországi telephellyel rendelkező vállalkozásokra.

Teendők és határidők

A Lengyelországba munkavállalót kiküldő magyar munkáltatóknak 2026. január 1-jéig felül kell vizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat, és biztosítaniuk kell, hogy a lengyelországi munkavégzés idejére járó díjazás elérje az új összeget. A 2026-ra szóló ajánlatok árazásánál célszerű a bérköltség növekedésével számolni, a hosszabb kiküldetéseknél pedig figyelemmel kísérni a tizenkét, illetve tizenhét hónapos határt. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy a kiküldetésük idejére szóló díjazás megfelel-e a lengyel minimálbérnek, és eltérés esetén jelezniük azt a munkáltatónak, szükség esetén pedig a fogadó állam munkaügyi hatóságához fordulniuk.

Lengyelországban 4806 złoty lesz a minimálbér 2026-tól

Kihirdették a lengyel minimálbér jövő évi összegét. A Lengyelországba kiküldött magyar munkavállalóknak is legalább ennyi jár, ezért a munkáltatóknak érdemes már most újraszámolniuk 2026-os bérköltségeiket és a lengyelországi szerződések árát.

A lengyel kormány szeptember 11-i, 15-én kihirdetett rendelete szerint 2026. január 1-jétől a munkaviszonyban járó minimálbér havi 4806 złoty, a minimális órabér pedig 31,40 złoty. Az órabért Lengyelországban elsősorban a megbízási és szolgáltatási szerződéssel dolgozókra alkalmazzák, a havi összeg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók legalacsonyabb havi bére, részmunkaidő esetén arányosan kell alkalmazni.

Az uniós kiküldetési szabályok szerint a kiküldött munkavállalót a fogadó ország kötelező díjazása illeti meg, akkor is, ha munkaszerződése a magyar jog alá tartozik. A lengyelországi munka idejére tehát nem lehet ennél kevesebbet fizetni, a tizenkét, illetve tizennyolc hónapnál hosszabb kiküldetéseknél pedig a lengyel munkafeltételek szinte teljes köre alkalmazandó.

A munkáltatóknak január 1-jéig érdemes felülvizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat és a jövő évi ajánlatok árazását. A munkavállalók ellenőrizték, hogy a kiküldetésükre szóló bér eléri-e az új összeget, és eltérés esetén jelezzék ezt munkáltatójuknak.

Csehországban 2026-tól havi 22 400, óránként 134,40 korona a minimálbér

2025. szeptember 26.

Jogforrás és hatály

A cseh Munkaügyi és Szociális Minisztérium 2025. szeptember 16-án kelt közleményét a cseh Törvénytárban (Sbírka zákonů) 356/2025. számon 2025. szeptember 24-én hirdették ki, a kihirdetés napján hatályos. A közlemény a 262/2006. sz. cseh munka törvénykönyve (zákoník práce) 111. § (7) bekezdés b) pontja, 112. § (4) bekezdése és 128. § (3) bekezdése alapján a 2026. évre teszi közzé a minimálbért, a garantált illetmény legalacsonyabb szintjeit és a nehéz munkakörülményekért járó pótlék sávját. Kiküldetés esetén az (EU) 2018/957 irányelvvel módosított 96/71/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés c) pontja szerint a fogadó állam kötelező díjazása a kiküldött munkavállalókat is megilleti, így a közlemény a Csehországba kiküldött magyar munkavállalókra is kihat.

A szabályozás lényege

A közlemény 1. pontja szerint heti 40 órás munkaidő mellett a havi minimálbér 22 400 korona, az órabér minimuma 134,40 korona. A minisztérium tájékoztatása szerint ez 1600 koronás emelés, és az összeget a 2024-ben a munka törvénykönyvébe illesztett mechanizmus alapján, a várható átlagbér és egy kormányrendeletben meghatározott együttható szorzataként állapították meg. A 2. pont szerint a közsféra illetményrendszerében a garantált illetmény legalacsonyabb szintje a négy munkacsoportban havi 22 400, 26 880, 31 360 és 35 840 korona, óránként 134,40, 161,30, 188,20 és 215,10 korona. A 3. pont szerint a nehéz munkakörülményekért járó pótlék havi 1 120 és 3 360 korona között állapítható meg. Az Európai Unió Bírósága a C-620/18. sz. ügyben rögzítette, hogy a díjazás fogalmát a fogadó tagállam joga és gyakorlata határozza meg, és az a díjazás valamennyi kötelező elemére kiterjed, így a Csehországba kiküldött munkavállaló a cseh minimálbérnél kevesebbet nem kaphat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény érinti a Csehországban munkát végző vagy oda munkavállalót kiküldő magyar vállalkozásokat, különösen az építőipari, szerelőipari, gépjárműipari beszállító, szállítmányozási és karbantartó cégeket, továbbá a munkaerő-kölcsönzőket. A 2026-ban teljesítendő csehországi szerződések bérköltségét az emelt összeghez kell igazítani. Érinti a Csehországban cseh munkáltatónál dolgozó magyar munkavállalókat is, akik 2026. január 1-jétől teljes munkaidő esetén legalább havi 22 400 korona díjazásra jogosultak. A minimálbér alatti díjazás a fogadó állam ellenőrzése során szankcióval járhat, a munkavállaló pedig követelheti a különbözetet. Mivel a garantált illetmény szintek a közsférára vonatkoznak, a magánszektorbeli munkáltatók számára elsősorban a minimálbér és a pótléksáv a meghatározó.

Teendők és határidők

A Csehországba munkavállalót kiküldő magyar munkáltatóknak 2026. január 1-jéig felül kell vizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat, és biztosítaniuk kell, hogy a csehországi munkavégzés idejére járó díjazás havibér esetén legalább 22 400, órabér esetén legalább 134,40 korona legyen. A 2026-os ajánlatoknál célszerű a bérköltség növekedésével számolni, és a hosszabb kiküldetéseknél figyelni a tizenkét, illetve tizennyolc hónapos határt. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy kiküldetési bérük eléri-e az új összeget, és eltérés esetén jelezniük azt a munkáltatónak vagy a fogadó állam munkaügyi hatóságának.

Csehországban 22 400 korona lesz a minimálbér 2026-tól

Kihirdették a cseh minimálbér jövő évi összegét: havonta 22 400, óránként 134,40 korona. A Csehországba kiküldött magyar munkavállalóknak is legalább ennyi jár, ezért a munkáltatóknak érdemes időben újraszámolniuk költségeiket.

A cseh munkaügyi minisztérium szeptember 24-én kihirdetett közleménye szerint 2026-ban heti 40 órás munkaidő mellett a minimálbér havi 22 400 korona, óránként 134,40 korona. Ez 1600 koronás emelés, amelyet az átlagbérhez igazított új számítási mechanizmus alapján állapítottak meg. A közlemény a közszféra garantált illetmény szintjeit és a nehéz munkakörülményekért járó pótlék sávját is rögzíti.

Az uniós kiküldetési szabályok szerint a kiküldött munkavállalót a fogadó ország kötelező díjazása illeti meg, akkor is, ha munkaszerződése a magyar jog alá tartozik. A csehországi munka idejére tehát nem fizethető ennél kevesebb, a tizenkét, illetve tizennyolc hónapnál hosszabb kiküldetéseknél pedig a cseh munkafeltételek szinte teljes köre alkalmazandó.

A munkáltatóknak január 1-jéig érdemes felülvizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat és a 2026-os ajánlatok árazását. A munkavállalók ellenőrizték, hogy a kiküldetésükre szóló bér eléri-e az új összeget, és eltérés esetén jelezzék ezt munkáltatójuknak.