

Munkaviszonyok a stratégiailag kiemelt felszámolásban: a Ganz-MaVag International és a Magyar Vagon

2025. október 20.

Jogforrás és hatály

A Kormány a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.) 84/A. § (2) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján megalkotta a 317/2025. (X. 17.) Korm. rendeletet, amely a Ganz-MaVag International Kft. (Budapest) és a Magyar Vagon Dunakeszi Járműgyártó, Javító és Karbantartó Kft. felszámolási eljárását stratégiailag kiemelt jelentőségű felszámolási eljárássá minősíti. A rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 121. számában, 2025. október 17-én jelent meg, és 3. §-a szerint a kihirdetését követő napon, október 18-án lépett hatályba. A munkaviszonyokra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) és a Cstv. munkáltatói jogokra vonatkozó szabályai irányadók.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. §-a a minősítést a Cstv. 65. § (1) bekezdés b) pontjára és (3) bekezdés a) pontjára alapítja, 2. §-a pedig előírja, hogy a két társaságra a Cstv. 68–70. §-át valamint a 252/2025. (VIII. 7.) és a 304/2025. Korm. rendelet veszélyhelyzeti szabályait kell alkalmazni. A Cstv. 66. § (2) bekezdése szerint ilyen eljárásban az állami felszámoló jár el, amely a Cstv. 47. § (5) bekezdése alapján a felszámolás kezdő időpontjától a jogszabályok, a kollektív szerződés és a munkaszerződések keretei között gyakorolja a munkáltatói jogokat, és a tevékenység folytatásához munkaviszonyt is létesíthet. A Cstv. 31. § (1) bekezdés e) pontja szerint a vezető köteles a felszámolás elrendeléséről a munkavállalókat, a szakszervezeteket és az üzemi tanácsot haladéktalanul tájékoztatni. Az Mt. 66. § (8) bekezdés a) pontja alapján a felszámolási eljárás tartama alatt a határozott idejű munkaviszony is felmondható. Az Mt. 36. § (2) bekezdése szerint felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozó egyes garanciák (36. § (1), 37., 38. § (1), 39–40. §) nem alkalmazhatók.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Közvetlenül a két járműipari társaság munkavállalói érintettek, közvetve beszállítóik és alvállalkozóik. A munkavállalók szempontjából lényeges, hogy a munkabér és a végkielégítés a Cstv. 57. § (2) bekezdés a) pont aa) alpontja szerint felszámolási költségnek minősül, tehát a hitelezői követeléseket megelőzően kell kielégíteni. Felmondás esetén változatlanul irányadó az Mt. 69. §-a szerinti, legalább harmincnapos felmondási idő, amelynek legalább felére a 70. § alapján a munkavégzés alól fel kell menteni a munkavállalót, valamint a 77. § szerinti végkielégítés, amely a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén is jár. A beszállítóknak számolniuk kell a megrendelések átütemezésével.

Teendők és határidők

Az érintett munkavállalóknak célszerű a felszámolótól írásbeli tájékoztatást kérni a munkáltatói jogkör gyakorlójáról és a bérfizetés rendjéről; a munkabér az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig esedékes. Munkaviszony-megszüntetés esetén az Mt. 80. § (2) bekezdése alapján legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól vagy a megszűnéstől számított ötödik munkanapon ki kell fizetni a járandóságokat és ki kell adni az igazolásokat. A munkavállalói érdekképviseléseknek érdemes a tájékoztatási kötelezettség teljesítését számon kérniük. A beszállító munkáltatóknak célszerű áttekinteniük a megrendelőtől függő munkaköreik beosztását, és szükség esetén időben tájékoztatniuk saját munkavállalóikat.

Felszámolás a járműgyártóknál: mit jelent ez a munkavállalóknak?

A Kormány stratégiaiilag kiemelt jelentőségűvé minősítette két járműipari társaság felszámolását. A munkavállalók jogai nem szűnnek meg, de a munkáltatói jogokat ezentúl az állami felszámoló gyakorolja.

A 317/2025. (X. 17.) Korm. rendelet október 18-án lépett hatályba, és a Ganz-MaVag International Kft., valamint a Magyar Vagon Dunakeszi Kft. felszámolására különleges, gyorsított eljárási szabályokat rendel alkalmazni. Ilyenkor a cég ügyeit az állami felszámoló viszi, amely a kollektív szerződés és a munkaszerződések keretei között munkáltatóként jár el.

A munkavállalóknak fontos tudniuk, hogy a munkabér és a végkielégítés a felszámolásban elsőbbséget élvez a hitelezői követelésekkel szemben. Ha a munkaviszonyt felmondással szüntetik meg, továbbra is jár a felmondási idő, amelynek legalább felére a munkavégzés alól fel kell menteni a dolgozót, és a törvényben meghatározott feltételek szerint a végkielégítés is. Felszámolás alatt a határozott időre szóló munkaszerződés is felmondható.

A megszűnéskor a bért és az igazolásokat legkésőbb öt munkanapon belül meg kell kapni. Érdemes írásban tájékoztatást kérni a felszámolótól, a beszállítóknak pedig időben felkészülniük a megrendelések esetleges átütemezésére.

Dunaferr-felszámolás: a csoportos létszámcsoökkentés szabályai felszámolás alatt álló munkáltatónál

2025. október 22.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Cstv. 84/A. § (2) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján kiadta a 326/2025. (X. 20.) Korm. rendeletet, amely az ISD DUNAFERR Dunai Vasmű Zrt., a Duna Furnace Dunai Vasmű Kft. és a Dunarolling Dunai Vasmű Kft. (mindhárom „felszámolás alatt”, székhelyük Dunaújváros) felszámolási eljárását stratégiaileg kiemelt jelentőségű felszámolási eljárássá minősíti. A rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 122. számában, 2025. október 20-án jelent meg, és a kihirdetését követő napon lépett hatályba. Ugyanebben a számban jelent meg a 324/2025. (X. 20.) Korm. rendelet az eljárások veszélyhelyzeti szabályairól, valamint az 1385/2025. (X. 20.) Korm. határozat a magyar acélipar megmentéséért felelős kormánybiztos kinevezéséről.

A szabályozás lényege

A 326/2025. Korm. rendelet 2. §-a szerint a társaságokra a Cstv. 65–68. §-át kell alkalmazni. A 324/2025. Korm. rendelet 2. §-a alapján az állam tulajdonosi jogait és kötelezettségeit ezekben az eljárásokban a kormánybiztos gyakorolja, akivel az állami felszámoló együttműködik, a szerződések előkészítéséről pedig vele egyeztet. A munkáltatói jogokat a Cstv. 47. § (5) bekezdése szerint a felszámoló gyakorolja. Ha a munkáltató a működésével összefüggő okból harmincnapos időszakon belül nagyobb létszámot kíván elbocsátani, az Mt. 71. § (1) bekezdése szerinti csoportos létszámcsoökkentés szabályai irányadók: háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc fő elbocsátása már ilyennek minősül, a létszámot a 71. § (3) bekezdése szerint telephelyenként, az azonos vármegyei telephelyek összeszámításával kell megállapítani. A munkáltató a 72. § alapján köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni, és azt a tárgyalás előtt legalább hét nappal írásban tájékoztatni. A 74. § (3) bekezdése szerint az állami foglalkoztatási szervet, a 75. § (1) bekezdése szerint az érintett munkavállalót a felmondás közzlése előtt legalább harminc nappal írásban kell tájékoztatni; ennek megszegésével közölt felmondás a 75. § (3) bekezdése értelmében jogellenes.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Közvetlenül a három dunaújvárosi társaság munkavállalói érintettek, közvetve a vasműhöz kapcsolódó beszállítók és szolgáltatók, valamint a térség munkaerőpiaca, amelynek az esetleges leépítéseket fel kell szívnia. A csoportos létszámcsoökkentés eljárási garanciái a felszámolás alatt sem mellőzhetők: elmulasztásuk a felmondás jogellenességét és az Mt. szerinti kártérítési kötelezettséget vonhatja maga után. A munkabér és a végkielégítés a Cstv. 57. § (2) bekezdés a) pontja szerint felszámolási költség. A beszállítóknak saját létszámtervezésükben kell számolniuk a megrendelések bizonytalanságával.

Teendők és határidők

Ha a felszámoló létszámcsoökkentést tervez, az üzemi tanácsot legalább hét nappal a konzultáció előtt, az állami foglalkoztatási szervet és az érintett munkavállalókat legalább harminc nappal a felmondás közzlése előtt kell írásban tájékoztatni. A munkavállalóknak célszerű megőrizniük a kapott tájékoztatásokat, és ellenőrizniük, hogy a felmondás ezek után kelt-e. Az üzemi tanácsnak a 72. § (2) bekezdése szerinti adatokat (ok, létszám, ütemezés, kiválasztási szempontok) érdemes számon kérnie. A beszállító munkáltatóknak saját létszámdöntéseiknél ugyancsak vizsgálniuk kell, elérik-e a 71. § szerinti küszöböt.

Vasmű-felszámolás: elbocsátásnál is kötelező a harmincnapos előzetes tájékoztatás

A Dunaferri-csoport három társaságának felszámolása stratégiaileg kiemelt eljárássá vált. Ha a jövőben létszámleépítésre kerül sor, a csoportos létszámcsoökkentés szigorú eljárási szabályait a felszámolóknak is be kell tartania.

A 326/2025. (X. 20.) Korm. rendelet október 21-től három dunaújvárosi vasműves társaság felszámolására rendel különleges eljárási szabályokat; az állam tulajdonosi jogait a magyar acélipar megmentéséért felelős kormánybiztos gyakorolja. A munkáltatói jogokat a felszámoló gyakorolja.

Ha a munkáltató harminc napon belül nagyobb számú munkavállalótól válna meg, csoportos létszámcsoökkentésről van szó. Nagy, háromszáz főnél többet foglalkoztató munkáltatónál ehhez már harminc fő elbocsátása is elegendő. Ilyenkor előbb az üzemi tanáccsal kell tárgyalni, amelyet legalább egy héttel korábban írásban tájékoztatni kell az okokról és a kiválasztás szempontjairól, a munkaügyi hatóságot és az érintett dolgozót pedig legalább harminc nappal a felmondás előtt írásban tájékoztatni kell. Az ennek elmulasztásával közölt felmondás jogellenes.

A munkavállalóknak érdemes megőrizniük minden írásos értesítést, és ellenőrizniük a határidőket. A bér és a végkielégítés a felszámolásban elsőbbséget élvez. A beszállító cégeknek saját leépítési döntéseiknél szintén vizsgálniuk kell a létszámküszöböket, hiszen a szabályok rájuk is vonatkoznak.

Felszámolás alatt álló munkaerő-kölcsönző: a kölcsönzött munkavállalók munkajogi helyzete

2025. október 31.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Cstv. 84/A. § (2) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján kiadta a 337/2025. (X. 30.) Korm. rendeletet, amely a Dunaferr-csoport három társaságának felszámolását stratégiaileg kiemelt jelentőségűvé minősítő 326/2025. (X. 20.) Korm. rendeletet módosítja. A módosító rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 126. számában, 2025. október 30-án jelent meg, és 2. §-a szerint a kihirdetését követő napon, október 31-én lépett hatályba. A módosítás nyomán a 326/2025. Korm. rendelet 1. §-a további két társaságra, az ISD POWER Energiatermelő és Szolgáltató Kft.-re és a DUNAFERR LABOR Munkaerőkölcsönző és Műszaki Szolgáltató Nonprofit Kft.-re (mindkettő „felszámolás alatt”, Dunaújváros) is kiterjed.

A szabályozás lényege

A rendelet preambuluma szerint további felszámolási eljárásokban is kiemelt gazdaságpolitikai érdek fűződik az adósságok rendezéséhez és a hitelezőkkel való megegyezéshez. A módosított 326/2025. Korm. rendelet 2. §-a alapján az öt társaságra a Cstv. 65–68. §-át kell alkalmazni, így az eljárásban az állami felszámoló jár el, amely a Cstv. 47. § (5) bekezdése szerint a munkáltatói jogokat is gyakorolja. A munkaerő-kölcsönző érintettsége miatt különösen az Mt. XVI. fejezete irányadó. Az Mt. 217. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja; a kikölcsönzés alatt a munkavédelemmel, a munkaidővel, a pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatos munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a 218. § (4) bekezdése alapján a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti. A 217. § (5) bekezdése szerint a kölcsönvevő a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig köteles a bérszámfejtéshez szükséges adatokat közölni a kölcsönbeadóval. A 221. § (4) bekezdése értelmében a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel. A Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 1. § (1) bekezdése a felszámolás alatt álló munkáltató bértartozására, illetve a felszámolás alatt álló kölcsönbevevő által meg nem fizetett kölcsönzési díjra is lehetővé teszi a támogatás előlegezését.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Érintettek a kölcsönző társaság által foglalkoztatott és a vasmű társaságainál dolgozó kölcsönzött munkavállalók, a társaságokkal szerződéses kapcsolatban álló kölcsönvevők, valamint az energiatermelő társaság munkavállalói. A munkavállaló munkáltatója a kölcsönbeadó marad, így felmondást csak a kölcsönbeadó felszámolója közölhet; a munkabér és a végkielégítés a Cstv. 57. § (2) bekezdés a) pontja szerint felszámolási költség. A kölcsönvevőknek a felszámolás alatt is teljesíteniük kell a munkaidő-nyilvántartási és adatszolgáltatási kötelezettségeiket.

Teendők és határidők

A kölcsönvevőknek a havi adatszolgáltatást a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig, a hónap közben megszűnő munkaviszony esetén az utolsó munkanapot követő három munkanapon belül kell teljesíteniük. A kölcsönzött munkavállalóknak célszerű tisztázniuk, ki gyakorolja velük szemben a munkáltatói jogokat, és a felmondást, illetve a bérelszámolást a kölcsönbeadótól kérni. Az Mt. 80. § (2) bekezdése szerinti ötmunkanapos elszámolási határidő a felszámolás alatt is irányadó, a munkavállalóknak ezért érdemes a kifizetéseket és a kiadott igazolásokat ehhez képest ellenőrizniük.

Felszámolás alá került munkaerő-kölcsönző: kié a munkáltatói jog?

Október 31-től a Dunafer-csoport munkaerő-kölcsönző és energiatermelő társaságára is a stratégiaileg kiemelt felszámolás szabályai vonatkoznak. A kölcsönzött dolgozóknak és a kölcsönvevő cégeknek egyaránt érdemes tisztában lenniük a megosztott munkáltatói szerepekkel.

A 337/2025. (X. 30.) Korm. rendelet két újabb dunaújvárosi társaságot vont be a vasmű felszámolását gyorsító különleges eljárásba, köztük a DUNAFERR LABOR munkaerő-kölcsönzőt. A munkáltatói jogokat ezekben az eljárásokban az állami felszámoló gyakorolja, a munkaszerződések keretei között.

Munkaerő-kölcsönzésnél a dolgozó munkáltatója a kölcsönző cég marad: felmondást csak ő közölhet, és ő felel a bér kifizetéséért. A munkaidő beosztásáért, a pihenőidő biztosításáért és a munkavédelemért viszont a kölcsönvevő, vagyis az a cég felel, ahol a munkát ténylegesen végzik. Ha a dolgozót a kikölcsönzés alatt kár éri, a két cég együtt, egyetemlegesen felel.

A bér és a végkielégítés a felszámolásban elsőbbséget élvez, és a megszűnéskor öt munkanapon belül el kell számolni. A kölcsönvevő cégeknek a havi bérszámfejtési adatokat a következő hónap ötödik napjáig továbbra is át kell adniuk, mert ezek nélkül a bér nem számfejthető.

Ganz-MaVag Invest: leválasztás és korai értékesítés felszámolásban – mi lesz a munkaviszonyokkal?

2025. október 31.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Cstv. 84/A. § (2) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján, a 252/2025. (VIII. 7.) Korm. rendelet 2. §-ára és a 304/2025. (X. 6.) Korm. rendelet 2. §-ára figyelemmel kiadta a 338/2025. (X. 30.) Korm. rendeletet, amely a Ganz-MaVag Invest Zrt. felszámolási eljárását stratégiaiilag kiemelt jelentőségűvé minősítő 253/2025. (VIII. 7.) Korm. rendeletet módosítja. A rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 126. számában, október 30-án jelent meg, és a kihirdetését követő napon lépett hatályba. A módosított 253/2025. Korm. rendelet 3. §-a szerint a társaságra a Cstv. 68–70. §-át, a 252/2025. Korm. rendeletet és a 304/2025. Korm. rendeletet is alkalmazni kell.

A szabályozás lényege

A 304/2025. Korm. rendelet 3. § (1) bekezdése szerint, ha a teljes reorganizáció nem lehetséges, de egy leválasztott vagyonrész értékesítésével a további működés biztosítható, az állami felszámoló a leválasztandó rész korai értékesítésére és a gazdasági tevékenység értékesítésig tartó folytatására vonatkozó tervet nyújt be a bíróságnak, amely azt három munkanapon belül jóváhagyja. Az 5. § alapján a tevékenység folytatásához nem kell a hitelezői választmány hozzájárulása, a 6. § pedig a kiválással létrejövő társaság alapítását és értékesítését egyszerűsíti. A munkavállalók szempontjából a veszélyhelyzettel összefüggő átmeneti szabályokról szóló 2021. évi XCIX. törvény 76. § (17) bekezdése lényeges: a kiválással létrejött társaság a részesedés értékesítéséig az adóssal együtt felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek minősül a bérgarancia-támogatás szempontjából, de csak azokra a munkavállalókra, akik a kiválás során munkáltatói jogutódlással váltak az új társaság munkavállalóivá. Az Mt. 36. § (2) bekezdése szerint felszámolási eljárásban a gazdasági egység átvételére vonatkozó 36. § (1) bekezdés, a 37. §, a 38. § (1) bekezdés és a 39–40. § nem alkalmazható, így az átadó és az átvevő egyetemleges felelőssége és a munkavállaló különleges felmondási joga sem érvényesül.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Érintettek a Ganz-MaVag Invest Zrt. munkavállalói, a kiválással létrehozott társaság jövőbeni munkavállalói és a működő egységet megvásárolni szándékozó befektetők. A leválasztás célja a működőképes rész és a munkahelyek fenntartása, a munkavállalók azonban kevesebb munkajogi garanciára támaszkodhatnak, mint a felszámoláson kívüli átszervezéseknél. A munkabér és a végkielégítés a Cstv. 57. § (2) bekezdés a) pontja szerint felszámolási költség marad. A beszállítók és a megrendelők számára a gyorsított eljárás a termelés folytonosságának esélyét növelheti.

Teendők és határidők

Az érintett munkavállalóknak célszerű írásban tájékoztatást kérniük arról, hogy munkaviszonyuk a kiválással létrejövő társasághoz kerül-e, és ki gyakorolja velük szemben a munkáltatói jogokat. A felszámolás alatt álló munkáltató vezetőjének a Cstv. 31. § (1) bekezdés e) pontja szerinti tájékoztatási kötelezettsége a szakszervezetek és az üzemi tanács felé is fennáll. A befektetőknek az átvételkor a meglévő munkaszerződéseket és a kollektív szerződést is át kell tekinteniük, és tisztázniuk kell, mely munkavállalók kerülnek munkáltatói jogutódlással az új társasághoz.

Leválasztás a felszámolásban: a munkahely maradhat, de kevesebb a garancia

Október 31-től a Ganz-MaVag Invest Zrt. felszámolásában is alkalmazható a működőképes rész gyors leválasztása és eladása. A munkavállalóknak ilyenkor tudniuk kell, mely munkajogi védelmek nem érvényesülnek.

A 338/2025. (X. 30.) Korm. rendelet a vasúti járműgyártó cégcsoport anyavállalatára is kiterjesztette azt a veszélyhelyzeti eljárást, amelyben a felszámoló a még működőképes üzletágot külön társaságba választja le, és azt a hitelezői választmány hozzájárulása nélkül tovább működtetheti, majd gyorsítottan értékesítheti. A tervet a bíróság három munkanapon belül hagyja jóvá.

A cél a termelés és a munkahelyek megőrzése. Felszámolás alatt azonban nem érvényesül néhány olyan szabály, amely egyébként a munkáltatóváltáskor védi a dolgozókat: nincs például egyetemleges felelősség a korábbi bértartozásokért, és a hátrányosan megváltozott feltételek miatti különleges felmondási jog sem illeti meg őket.

Az új társasághoz kerülő munkavállalók bérére a bérgarancia-támogatás szabályai az értékesítésig kiterjednek. Érdemes írásban rákérdezni, melyik cég lesz a munkáltató, és milyen feltételekkel folytatódik a munka, és megőrizni a munkaszerződést, valamint a bérjegyzékeket, mert egy későbbi vitában ezek bizonyítják a jogosultságokat.

Óraátállítás október 26-án: éjszakai műszak, munkaidő-elszámolás és bérpótlékok

2025. október 21.

Jogforrás és hatály

A nyári időszámítás alkalmazásáról szóló 39/1996. (III. 13.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a nyári időszámítást minden év március utolsó vasárnapjától október utolsó vasárnapjáig kell alkalmazni; az (2) bekezdés értelmében október utolsó vasárnapján az órákat három órákor kettő órára kell visszaállítani. 2025-ben ez október 26-ra, vasárnapra esik. A rendelet 1. § (3) bekezdése a bérelszámolásra is tartalmaz szabályt. A munkaidőre, a pihenőidőre és a bérpótlékokra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) hatályos rendelkezései irányadók; az átállás napjára sem a rendelet, sem az Mt. nem állapít meg eltérő munkaidő-szabályt.

A szabályozás lényege

Az óraátállítás miatt október 26-án a 2 és 3 óra közötti időszak kétszer telik el, így az éjszaka folyamán munkát végzők tényleges munkaideje egy órával hosszabb a beosztás szerinti óraszámnál. A 39/1996. Korm. rendelet 1. § (3) bekezdése szerint a nyári időszámítás kezdő és záró időpontjában munkát végző, nem havibéres munkavállalók munkabérét a tényleges teljesítmény, illetve a ténylegesen ledolgozott munkaidő alapján kell elszámolni. Az Mt. 89. §-a szerint éjszakai munka a 22 és 6 óra közötti munkavégzés; a 142. § alapján a műszakpótlékokra nem jogosult munkavállalónak az egy órát meghaladó éjszakai munkáért 15 százalékos bérpótlék jár, a 141. § (1) bekezdése szerint a rendszeresen változó munkakezdésű munkavállalónak a 18 és 6 óra közötti munkáért 30 százalékos műszakpótlék illeti meg. Az átállás napja vasárnap, ezért a 140. § (1) bekezdése szerinti vasárnapi pótlék szabályait is vizsgálni kell. A beosztás szerinti napi munkaidő a 99. § (2) bekezdése alapján legfeljebb tizenkét óra lehet, a 104. § (1) bekezdése szerint pedig legalább tizenegy óra egybefüggő napi pihenőidőt kell biztosítani.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Érintettek a megszakítás nélküli, több műszakos vagy éjszakai tevékenységet folytató munkáltatók: ipari üzemek, egészségügyi és szociális intézmények, közlekedési, logisztikai, őrző-védő és vendéglátó vállalkozások. Az óra- és teljesítménybéres munkavállalók a többletórára munkabért kapnak, és arra a pótlékok is járhatnak. A tizenkét órás műszakot alkalmazó munkáltatóknál érdemes külön megvizsgálni, hogyan illeszkedik a többletóra a napi munkaidő felső határához és a következő műszak előtti tizenegy órás pihenőidőhöz. A havibéres munkavállalókra a rendelet 1. § (3) bekezdése nem vonatkozik, náluk az elszámolás a munkaszerződés és az Mt. általános szabályai szerint történik.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a 2025. október 25-ről 26-ra virradó éjszakai műszakok beosztását még a közlés előtt ellenőrizni; a munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint legalább 168 órával korábban, írásban kell közölni. A munkaidő-nyilvántartásban a ténylegesen ledolgozott időt kell rögzíteni, a bérszámfejtésben pedig a nem havibéres munkavállalóknál a többletórát a bérpótlékokkal együtt el kell számolni. A munkavállalóknak érdemes a novemberi bérjegyzéken, amelyről a munkáltató az Mt. 155. § (2) bekezdése szerint a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ad tájékoztatást, ellenőrizniük az elszámolt órák számát.

Vasárnap visszaállítjuk az órát: egy órával hosszabb az éjszakai műszak

Október 26-án hajnalban három órakor kettőre kell visszaállítani az órákat. Aki ekkor dolgozik, egy órával többet teljesít, amit a nem havibéres munkavállalóknál meg kell fizetni.

A nyári időszámítás vége a munkahelyeken is jár teendőkkkel. A kormányrendelet szerint az átállás éjszakáján dolgozó, órabérben vagy teljesítménybérben foglalkoztatott munkavállalók bérét a ténylegesen ledolgozott idő alapján kell elszámlolni, vagyis a plusz órát is ki kell fizetni. Ez különösen a gyárakban, kórházakban, a közlekedésben és a vendéglátásban dolgozókat érinti.

A többletórára az általános szabályok szerint járhat éjszakai pótlék vagy műszakpótlék, és mivel az átállás vasárnapra esik, a vasárnapi pótlékot is vizsgálni kell. A munkáltatóknak arra is ügyelniük kell, hogy a beosztás összhangban legyen a tizenkét órás napi felső határral, és a következő műszak előtt meglegyen a legalább tizenegy óra pihenőidő.

A munkaidő-nyilvántartásban a valóban ledolgozott időt kell rögzíteni. A munkavállalóknak érdemes a következő bérjegyzéken ellenőrizniük, hogy a többletórát és a hozzá tartozó pótlékokat elszámlolták-e, eltérés esetén pedig először a munkáltatótól kérjenek magyarázatot.

Októberi munkarend: október 18. szombati munkanap, 23. munkaszüneti nap, 24. pihenőnap

2025. október 13.

Jogforrás és hatály

A 2025. évi munkaszüneti napok körüli munkarendet a nemzetgazdasági miniszter a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a 11/2024. (IV. 8.) NGM rendeletben állapította meg. A rendelet 1. §-a szerint hatálya minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra kiterjed. Az októberi munkanap-áthelyezést a 2. § b) pontja rendezi. Az október 23-i nemzeti ünnep munkaszüneti napi jellegét az Mt. 102. § (1) bekezdése határozza meg; az ünnepnapi munkavégzésre és díjazásra az Mt. 101–102., 108., 140., 143. és 146. §-a irányadó.

A szabályozás lényege

A 11/2024. NGM rendelet 2. § b) pontja szerint 2025. október 18., szombat munkanap, október 24., péntek pedig pihenőnap. Így az általános munkarendben dolgozók október 23-tól, csütörtöktől október 26-ig, vasárnapig négy egymást követő napon nem dolgoznak, a kieső pénteki munkanapot pedig az előző szombaton ledolgozzák. Az Mt. 102. § (5) bekezdése szerint a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie, és vasárnap nem nyilvánítható munkanappá. Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 102. § (2) bekezdése szerint csak a 101. § (1) bekezdés a)–c) és g)–h) pontjában meghatározott esetekben – például a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, idényjellegű vagy megszakítás nélküli tevékenységben – osztható be, rendkívüli munkaidő pedig a 108. § (3) bekezdése alapján csak az e napon rendes munkaidőben is foglalkoztatható munkavállalónak vagy rendkívüli helyzetben rendelhető el. Munkaszüneti napi munkavégzésért a 140. § (2) bekezdése szerint 100 százalék bérpótlék, rendkívüli munkaidőben a 143. § (5) bekezdése alapján ugyancsak 100 százalék bérpótlék jár. Az óra- vagy teljesítménybéres munkavállalót a 146. § (1) bekezdés d) pontja szerint távolléti díj illeti meg, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A munkanap-áthelyezés közvetlenül az általános, hétfőtől péntekig tartó munkarendben foglalkoztató munkáltatókat érinti; a folyamatosan működő vagy egyenlőtlen beosztást alkalmazó munkáltatók saját beosztásuk szerint dolgoznak. Munkaidőkeret alkalmazásakor a 93. § (2) bekezdése szerint az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni, ami az októberi keret óraszámát csökkenti. Az ünnepnapi pótlék és az órabéreseknek járó távolléti díj többletköltséget jelent, a munkavállalók számára pedig az áthelyezés hosszabb, összefüggő pihenést tesz lehetővé, a heti munkaidő azonban az áthelyezett szombat miatt a megelőző héten hat munkanapra oszlik.

Teendők és határidők

Az október 18-i szombati munkanapra vonatkozó beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint legalább 168 órával korábban, írásban kell közölni. A munkaidőkeretet alkalmazó munkáltatóknak célszerű az októberi keret óraszámát az október 23-i munkaszüneti nap figyelembevételével újraszámolni. A bérszámfejtésben rögzíteni kell az ünnepnapon dolgozók pótlékát és az órabéresek távolléti díját. A munkavállalóknak érdemes beosztásukat, valamint a novemberi bérjegyzéken az ünnepnapi pótlék és a távolléti díj elszámolását ellenőrizniük.

Októberi hosszú hétvége: szombaton dolgozunk, péntek pihenőnap

Október 18-án, szombaton munkanap lesz, cserébe október 24., péntek pihenőnap. Az általános munkarendben dolgozók így az október 23-i ünneppel négynapos, csütörtöktől vasárnapig tartó hosszú hétvégét kapnak.

A munkanap-áthelyezést a 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet írja elő, és minden munkáltatóra vonatkozik, amely általános, hétfőtől péntekig tartó munkarendben foglalkoztat. A folyamatosan működő üzemekben, a kereskedelemben vagy a vendéglátásban dolgozók a saját beosztásuk szerint dolgoznak.

Október 23. nemzeti ünnep és munkaszüneti nap. Aki ezen a napon dolgozik, annak a rendes bérén felül 100 százalékos bérpótlék jár. Az órabéreseket a kieső munkanapra távolléti díj illeti meg, így az ünnep miatt nem veszítenek a keresetükből.

A munkáltatóknak a szombati munkanapra szóló beosztást legalább egy héttel előre, írásban kell közölniük, a munkaidőkeretet alkalmazó cégeknek pedig az ünnepnap miatt csökkentett óraszámmal kell számolniuk. Ünnepnapra rendkívüli munkaidő is csak szűk körben rendelhető el: elsősorban annak, aki ezen a napon rendes munkaidőben is dolgozhat, vagy baleset, elemi csapás, illetve súlyos kár elhárítása érdekében. A munkavállalóknak érdemes a novemberi bérjegyzéken ellenőrizniük a pótlékot.

Október 1-jétől szja-mentes a háromgyermekes anyák munkabére

2025. október 2.

Jogforrás és hatály

A három gyermeket nevelő anyák kedvezményéről szóló 2025. évi XV. törvényt az Országgyűlés 2025. április 29-i ülésnapján fogadta el, kihirdetésére 2025. május 12-én került sor. A törvény 3. §-a szerint 2025. október 1-jén lépett hatályba. A kedvezményt a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) rendszerébe illeszti: az Szja tv. 48. § (2) bekezdés f) pontja szerint az adóelőleg-nyilatkozatban e kedvezmény érvényesítéséről is nyilatkozni lehet. A törvényben nem szabályozott kérdésekben a 2. § alapján az Szja tv. és az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény rendelkezései irányadók. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal 2025. október 1-jei közleménye szerint a nyilatkozat ettől a naptól tehető meg.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint a kedvezményt érvényesítő magánszemély az összevont adóalapját a kedvezménnyel csökkenti. Az 1. § (2) bekezdése alapján a kedvezmény a jogosultsági időszakban megszerzett bérre, az egyéb nem önálló tevékenységből származó jövedelemre (a végkielégítés törvényben előírt mértéket meghaladó része kivételével), valamint egyes önálló tevékenységből származó jövedelmekre, így az egyéni vállalkozói kivételre, az átalányban megállapított jövedelemre, a mezőgazdasági őstermelői jövedelemre és a nem egyéni vállalkozóként kötött megbízási szerződés alapján szerzett jövedelemre terjed ki. Az 1. § (3) bekezdése szerint három gyermeket nevelő anyának az a nő minősül, aki vér szerinti vagy örökbefogadó szülőként családi pótlékra jogosult, vagy jogosultsága már megszűnt, de legalább 12 évig fennállt, és az ilyen gyermekek száma három. Az 1. § (5) bekezdése szerint a jogosultság annak a hónapnak az első napján nyílik meg, amelyben a feltétel bármely napon fennáll. A 4. § értelmében a kedvezmény a 2025. szeptember 30. utáni időszakra elszámolt munkaviszonyból származó jövedelemre vehető igénybe.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály minden munkáltatót és kifizetőt érint, amely három gyermeket nevelő anyát foglalkoztat vagy részére összevont adóalapba tartozó jövedelmet juttat. A kedvezmény a munkavállaló nettó keresetét a 15 százalékos személyi jövedelemadóval növeli, a munkáltató bérköltségét és a járulékokat azonban nem érinti, mert a társadalombiztosítási járulékot és a szociális hozzájárulási adót a teljes bér után továbbra is meg kell fizetni. A munkáltatóknak a bérszámfejtésben új jogcímet kell kezelniük, és a nyilatkozatokat a bérszámolás előtt fel kell dolgozniuk. A NAV közleménye szerint az adóhatóság tájékoztató levelet küld a munkáltatóknak.

Teendők és határidők

A NAV közleménye szerint az adóelőleg-nyilatkozat papíron letölthető és aláírva a munkáltatónál adható le, vagy az ONYA felületén online is beküldhető, amely esetben az adóhatóság az adatokat továbbítja a munkáltatónak. Aki az októberi munkabérét már szja-mentesen kívánja megkapni, annak az októberi bérszámfejtés előtt nyilatkoznia kell. Ha az anya év közben nem nyilatkozik, a kedvezmény nem vész el: az 1. § (7) bekezdése szerint a 2025. évi szja-bevallásához tett nyilatkozattal is érvényesítheti. A munkáltatóknak ellenőrizniük kell, hogy a bérszámfejtő rendszer az október 1-je utáni időszakra elszámolt jövedelemre alkalmazza a kedvezményt.

Szja-mentes fizetés jár a háromgyermekes anyáknak októbertől

Október 1-jétől a három gyermeket nevelő anyák munkabére mentes a személyi jövedelemadó alól. A kedvezményt már az októberi fizetésben érvényesíteni lehet, ha az anya időben nyilatkozik a munkáltatójának.

A kedvezmény azokat a nőket illeti meg, akik három gyermek után családi pótlékra jogosultak, vagy jogosultságuk legalább 12 évig fennállt. A mentesség a munkabérre, a megbízási díjra, az egyéni vállalkozói kivételre és több más jövedelemre is kiterjed, és csak a szeptember 30. utáni időszakra elszámolt jövedelmet érinti. A járulékokat a bér után továbbra is le kell vonni.

A nyilatkozatot papíron, aláírva a munkáltatónak lehet átadni, vagy a NAV online nyomtatványkitöltő felületén is beküldhető; ekkor az adóhatóság továbbítja az adatokat a munkáltatónak. Aki most nem nyilatkozik, a kedvezményt jövőre, az éves szja-bevallásban is igénybe veheti.

A munkáltatóknak érdemes a nyilatkozatokat még az októberi bérszámfejtés előtt összegyűjteniük, és ellenőrizniük, hogy a bérprogram helyesen kezeli-e az új kedvezményt. A munkavállalók az októberi bérjegyzéken láthatják, hogy a munkáltató már adóelőleg levonása nélkül számfejtette-e a fizetésüket; eltérés esetén először a bérszámfejtéssel érdemes egyeztetni.

Törvényjavaslat: tartós megbízási jogviszony mint új biztosított jogcím

2025. október 16.

Jogforrás és hatály

A Kormány 2025 októberében nyújtotta be az Országgyűlésnek az egyes adótörvények adminisztrációt csökkentő és jogharmonizációs célú módosításáról szóló T/12801. számú törvényjavaslatot. A Nemzetgazdasági Minisztérium a javaslat tervezetét 2025. október 2-án társadalmi egyeztetésre bocsátotta. A javaslat egyebek mellett a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvényt (Tbj.) és a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvényt (Szocho tv.) módosítaná. A javaslat még nem hatályos jogszabály: az Országgyűlés elfogadása és kihirdetése után, a záró rendelkezésekben meghatározott időponttól lenne alkalmazandó, tartalma a parlamenti eljárásban változhat. A javaslat a megbízási jogviszonyok mellett az egészségügyi szolgáltatási járulékkal és a jogosultsági nyilvántartással kapcsolatos eljárásokat is egyszerűsítene.

A szabályozás lényege

A javaslat a Tbj. 4. §-át új 23. ponttal egészítené ki, amely szerint tartós megbízási jogviszony az a megbízási jogviszony, amelyet a foglalkoztató tartós megbízási jogviszonyként jelent be az állami adó- és vámhatóságnak. A Tbj. 6. § (1) bekezdése új l) ponttal bővülne, amely szerint biztosított a tartós megbízási jogviszony keretében munkát végző személy; a 6. § (1) bekezdés f) pontja, amely a megbízási szerződés alapján munkát végzők biztosítását ma a minimálbér 30 százalékát elérő tárgyhavi járulékalaphoz köti, a tartós megbízási jogviszonyra már nem vonatkozna. A Tbj. 27. § (2) bekezdésében a hatályos szöveg szerint csak a munkaviszonyra irányadó, a minimálbér 30 százalékában meghatározott járulékfizetési alsó határ a módosítás után a 6. § (1) bekezdés a) és l) pontjára egyaránt vonatkozna. A Szocho tv. 1. § (10) bekezdése szerinti, a munkaviszonyban a társadalombiztosítási járulék alapjával egyező adóalap-szabály ugyancsak kiterjedne az új jogcímre. A javaslat Komplex Jogviszony Nyilvántartást is létrehozna.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az új jogcím azokat a foglalkoztatókat érintené, amelyek rendszeresen, megbízási szerződéssel foglalkoztatnak magánszemélyeket, és élni kívánnak a tartós megbízási jogviszonyként történő bejelentéssel. A megbízottak számára a változás folyamatos biztosítást jelentene a havi díjazás összegétől függetlenül, ami a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság szempontjából előnyös. A járulékfizetési alsó határ alkalmazása miatt viszont alacsony havi díj esetén is legalább a minimálbér 30 százaléka, 2025-ben 87 240 forint után kellene járulékot és szociális hozzájárulási adót fizetni, ami a foglalkoztató és a megbízott közterheit növelheti.

Teendők és határidők

A javaslat jelenlegi szakaszában kötelező teendő nem keletkezik; a megbízási szerződéseket továbbra is a hatályos Tbj. 6. § (1) bekezdés f) pontja szerint kell kezelni. A foglalkoztatóknak érdemes számba venniük a rendszeres megbízási jogviszonyaikat, és felmérniük, melyeknél lehet indokolt a tartós megbízási jogviszonyként történő bejelentés, illetve ez milyen közteherrel járna. A megbízottaknak érdemes tájékozódniuk arról, hogy jogviszonyuk biztosítással jár-e. Az elfogadott szöveget és a hatálybalépés időpontját a kihirdetés után ellenőrizni kell. A Komplex Jogviszony Nyilvántartás részletszabályait a javaslat szerint az adópolitikáért felelős miniszter rendeletben állapítaná meg, így a bejelentés gyakorlati módjáról a végrehajtási rendelet ad majd eligazítást.

Új biztosítotti jogcím jöhet a rendszeres megbízásoknál

Az Országgyűlés elé került őszi adócsomag új fogalmat vezetne be a társadalombiztosításban: a tartós megbízási jogviszonyt. Az így bejelentett megbízottak a díjazásuk összegétől függetlenül biztosítottak lennének.

Ma a megbízási szerződéssel dolgozók csak akkor biztosítottak, ha havi járulékalapjuk eléri a minimálbér 30 százalékát. A törvényjavaslat szerint a foglalkoztató a megbízást tartós megbízási jogviszonyként is bejelenthetné az adóhatóságnak, és ilyenkor a megbízott a munkavállalóhoz hasonlóan folyamatosan biztosított lenne.

Ennek ára is lenne: a munkaviszonyra vonatkozó járulékfizetési alsó határ az új jogcímre is kiterjedne, így alacsony díjazásnál is legalább a minimálbér 30 százaléka után kellene járulékot és szociális hozzájárulási adót fizetni.

A javaslat még nem hatályos, a parlamenti vita során változhat, a bejelentés részleteit pedig végrehajtási rendelet rendezi majd. A megbízásokkal dolgozó vállalkozásoknak érdemes már most felmérniük, mely jogviszonyaiknál lehet előnyös az új konstrukció, és mekkora többletköltséggel járna. A megbízottak pedig megkérdezhetik a megbízójukat, tervezi-e az új bejelentési forma alkalmazását, mert ettől függhet például a táppénzre vagy a nyugdíjra való jogosultságuk.

Törvényjavaslat: folytatólagos adóelőleg-nyilatkozat az anyák kedvezményeinél

2025. október 17.

Jogforrás és hatály

A Kormány által 2025 októberében benyújtott, az egyes adótörvények adminisztrációt csökkentő és jogharmonizációs célú módosításáról szóló T/12801. számú törvényjavaslat 1., 5. és 7. §-a a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) adóelőleg-nyilatkozatra vonatkozó 48. §-át módosítaná, és új átmeneti rendelkezést iktatna be a 111. § (1) bekezdéseként. A javaslat a parlamenti tárgyalás szakaszában van, a módosítások csak az elfogadás és kihirdetés után, a záró rendelkezésekben megjelölt időponttól lennének alkalmazandók. A hatályos Szja tv. 48. § (2) bekezdés e)–g) pontja szerint az adóelőleg-nyilatkozatban a négy vagy több gyermeket nevelő anyák, a három gyermeket nevelő anyák, illetve a 30 év alatti anyák kedvezményéről lehet nyilatkozni.

A szabályozás lényege

A hatályos 48. § (2a) bekezdés szerint folytatólagos, azaz új nyilatkozatig vagy visszavonásig változatlanul figyelembe veendő nyilatkozat csak a (2) bekezdés b), d) és e) pontja szerinti esetben kérhető, és ha a magánszemély a jogosultsági feltételek változását nem jelzi, az ebből eredő adóhiány jogkövetkezményei nem mérsékelhetők. A javaslat 7. § a) pontja a folytatólagosság körét a (2) bekezdés b) és d)–g) pontjára terjesztené ki. Az új 48. § (2b) bekezdés szerint ha az anya a családi kedvezmény, családi járulékkedvezmény érvényesítése érdekében adóelőleg-nyilatkozatot tesz, abban a jogcím megjelölésével bejelentheti, hogy a nyilatkozatban feltüntetett kedvezményezett eltartottakra tekintettel az e)–g) jogcím szerinti kedvezmény érvényesítését kéri, feltéve, hogy annak feltételei fennállnak; e nyilatkozatot a munkáltató, kifizető folytatólagos adóelőleg-nyilatkozatnak tekinti, kivéve, ha az anya új nyilatkozatot tesz. A tervezett 111. § (1) bekezdés szerint a három gyermeket nevelő anyák kedvezménye érdekében 2025-ben tett nyilatkozatot a munkáltató folytatólagosnak tekintené.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A javaslat minden olyan munkáltatót és kifizetőt érintene, amely anyák kedvezményét veszi figyelembe az adóelőleg megállapításakor, valamint a kedvezményre jogosult munkavállaló anyákat. Az elfogadása esetén csökkenne az évente megismétlendő nyilatkozatok begyűjtésének és feldolgozásának terhe, mert a családi kedvezményhez tett egyetlen nyilatkozatban is kérhető lenne az anyák kedvezménye. A felelősség ugyanakkor a nyilatkozó anyánál maradna: a hatályos 48. § (2a) bekezdés szerint a változás bejelentésének elmulasztása miatti adóhiány jogkövetkezményei nem mérsékelhetők. A bérszámfejtő rendszerek fejlesztőinek is fel kell készülniük arra, hogy a családi kedvezményről szóló nyilatkozat egyben az anyai kedvezmény igénylését is tartalmazhatja.

Teendők és határidők

Jelenleg a hatályos szabályokat kell alkalmazni: a három gyermeket nevelő anyák kedvezményét a 48. § (2) bekezdés f) pontja szerinti nyilatkozattal lehet az adóelőlegben érvényesíteni. A munkáltatóknak és a bérszámfejtő szolgáltatóknak érdemes előre felmérniük, hogyan kezelnék a bérprogramban a folytatólagos nyilatkozatokat és a családi kedvezményről szóló nyilatkozatban jelölt anyai kedvezményt. A munkavállaló anyáknak a jogosultsági feltételeik változását a javaslat elfogadásától függetlenül új nyilatkozattal kell jelezniük. A végleges szöveget és az alkalmazás kezdő időpontját a kihirdetett törvényből kell ellenőrizni. A 2025-ben már leadott háromgyermekes anyai nyilatkozatok megőrzése a javaslat elfogadása esetén különösen fontos, mert azok a következő évben is alapul szolgálnának.

Kevesebb papírmunka jöhet az anyák adókedvezményeinél

A parlament elé került adócsomag szerint az anyák kedvezményeiről tett adóelőleg-nyilatkozat folytatólagos lenne. A munkáltatóknak és az anyáknak így nem kellene évente újra nyilatkozatot tenniük.

A törvényjavaslat szerint ha az anya a családi kedvezményről nyilatkozik a munkáltatójának, ugyanabban a nyilatkozatban azt is kérhetné, hogy a munkáltató a négy vagy több, illetve a három gyermeket nevelő anyák kedvezményét vagy a 30 év alatti anyák kedvezményét is érvényesítse. Ezt a nyilatkozatot a munkáltató mindaddig figyelembe venné, amíg az anya újat nem tesz. A háromgyermekes anyák idén tett nyilatkozata is folytatólagos lenne.

A kényelemnek felelőssége is van: ha a jogosultság feltételei megváltoznak, például megszűnik a családi pótlék, az anyának ezt új nyilatkozattal kell jeleznie, különben az év végén adót és mulasztási következményeket kell viselnie.

A javaslat még nem hatályos, a parlamenti vita során változhat. Addig a mostani szabályok szerint kell nyilatkozni, a bérszámfejtőknek pedig érdemes felkészülniük a változásra, és megőrizniük az idén leadott nyilatkozatokat.

Minimálbér 2026: újratárgyalás és szocho-csökkentési javaslat a VKF-ben

2025. október 13.

Jogforrás és hatály

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 153. § (1) bekezdése felhatalmazza a Kormányt, hogy a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összegét és hatályát a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban és a Kormány által kijelölt fórumban folytatott konzultációt követően rendeletben állapítsa meg. A 153. § (4) bekezdése szerint az összegeket naptári évenként felül kell vizsgálni. Jelenleg a 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet hatályos, amely 2025. január 1-jétől állapította meg az összegeket. A 2026-ra vonatkozó rendelet még nem jelent meg; a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumában (VKF) a tárgyalások 2025 októberében is folynak.

A szabályozás lényege

A 394/2024. Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a minimálbér teljes munkaidő esetén havibérnél 290 800 forint, órabérnél 1672 forint, a 2. § (2) bekezdése szerint a legalább középfokú végzettséget vagy szakképzettséget igénylő munkakörökben a garantált bérminimum havibérnél 348 800 forint, órabérnél 2005 forint. Az Mt. 153. § (3) bekezdése szerint a megállapításnál figyelembe kell venni különösen a munkakör követelményeit, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, valamint az ágazati és területi sajátosságokat. Sajtóértesülések szerint a korábbi többéves bérmegállapodást a vártnál gyengébb gazdasági növekedés miatt újra kell tárgyalni; a munkaadók a szeptemberi VKF-ülésen a szociális hozzájárulási adó egy százalékpontos csökkentését javasolták, amelyet a munkavállalói oldal képviselője is a megállapodás feltételének tekint. A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény 2. § (1) bekezdése szerint az adó mértéke jelenleg 13 százalék.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, de különösen azokat az ágazatokat, ahol sok munkavállaló alaphere a minimálbér vagy a garantált bérminimum közelében van, például a kereskedelmet, a vendéglátást és a feldolgozóipart. A minimálbérhez több közteher-szabály is kapcsolódik, így a társadalombiztosítási járulékfizetési alsó határ, ezért az emelés a bruttó bérnél szélesebb körben növeli a költségeket. Egy esetleges szocho-csökkentés a munkáltatói bérterheket mérsékelné, és mozgásteret adhatna a bérek emelésére. A munkavállalók számára a tárgyalások kimenetele közvetlenül a jövő évi legalacsonyabb keresetet határozza meg. A munkáltatói oldalon emellett a bértorlódás is kockázat: a minimálbér és a garantált bérminimum emelése a közvetlenül felettük lévő bérsávok kiigazítását is szükségessé teheti.

Teendők és határidők

Kötelező teendő a 2026-os rendelet kihirdetéséig nem keletkezik, a 2025-ös összegek az év végéig érvényesek. A munkáltatóknak érdemes a 2026-os bérköltségvetést több forgatókönyvvel, a minimálbér és a garantált bérminimum eltérő mértékű emelésével, valamint a szocho esetleges csökkentésével is megtervezniük, és felmérniük, mely munkavállalók alaphere kerülhet az új minimum alá. A sajtóbeszámolók szerint a következő VKF-ülés október 14-én lesz. A végleges összegek a Magyar Közlönyben kihirdetett kormányrendeletből derülnek ki, amelyet a januári bérektől kell alkalmazni. A munkavállalók a bérjegyzéken ellenőrizhetik, hogy alaphérük eléri-e a munkakörükre irányadó minimumot.

Még nincs döntés a jövő évi minimálberről

A kormány, a munkaadók és a szakszervezetek októberben is tárgyalnak a 2026-os minimálberről és garantált bérminimumról. A béremelés mértéke a munkáltatói közterhek csökkentésétől is függhet.

Jelenleg a minimálbér havi 290 800, a középfokú végzettséghez kötött munkakörökben járó garantált bérminimum 348 800 forint. A jövő évi összegeket a kormány rendeletben állapítja meg, a munkaadókkal és a szakszervezetekkel folytatott egyeztetés után. Sajtóhírek szerint a korábbi bérmegállapodást a gyengébb gazdasági növekedés miatt újra kell tárgyalni.

A munkaadók a szociális hozzájárulási adó egy százalékpontos csökkentését javasolták, ami mérsékelné a bérek után fizetendő terheket. A szakszervezeti oldal szerint a megállapodáshoz a munkáltatói terhek csökkentésére is szükség van.

A vállalkozásoknak érdemes több változattal tervezniük a jövő évi bérköltséget, és azt is felmérniük, hogy a minimum emelése után a közvetlenül felette lévő béreket is módosítani kell-e. A munkavállalóknak pedig érdemes figyelniük a végleges döntést, amely a januári fizetéstől lesz érvényes, és a bérjegyzéken ellenőrizniük, hogy az alapbérük eléri-e a munkakörükre irányadó minimumot.

Emelt bérgarancia-támogatás a reorganizációval érintett felszámolásoknál

2025. október 8.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdése szerinti veszélyhelyzeti rendeletalkotási jogkörében, a 2021. évi XCIII. törvény 80–81. §-ára figyelemmel kiadta a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény (Btv.), valamint egyes felszámolási tárgyú törvények veszélyhelyzet ideje alatt való eltérő alkalmazásáról szóló 304/2025. (X. 6.) Korm. rendeletet. A rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 116. számában, 2025. október 6-án hirdették ki; a 8. § szerint a kihirdetését követő napon, 2025. október 7-én lépett hatályba. A 9. § alapján a folyamatban lévő eljárásokra is alkalmazni kell. A 2. § szerint a rendelet azokra a felszámolási eljárásokra terjed ki, amelyekben a Kormány a felszámolást megelőző reorganizációs célú eljárásról szóló 252/2025. (VIII. 7.) Korm. rendelet 2. §-a alapján reorganizációs terv készítését rendelte el, valamint az adós kapcsolt vállalkozásaira.

A szabályozás lényege

A rendelet célja az orosz–ukrán háború és a szankciók miatt felszámolással fenyegetett gazdálkodó szervezetek működőképes egységként történő értékesítésének elősegítése; a 3. § ehhez korai értékesítési mechanizmust vezet be. A munkavállalók szempontjából a 7. § a lényeges. A Btv. 7. § (1) bekezdése főszabályként jogosultanként legfeljebb a tárgyévet megelőző második év KSH által közzétett nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét engedi figyelembe venni; a 3. § szerinti korai értékesítéssel érintett eljárásokban ez a korlát a huszonhatszorosra emelkedik. A kölcsönbeadók és szövetkezetek által igényelhető, a Btv. 11. § (3) bekezdése szerinti támogatás korlátja a tizenhatszoros összeg. A Btv. 7. § (3) bekezdése, amely a támogatást a rendelkezésre álló forrást meghaladó bértartozásra korlátozza, nem alkalmazandó. Az állami felszámoló egyetlen összevont kérelmet nyújthat be az állami foglalkoztatási szervhez, amely azt öt munkanapon belül átutalja; a munkavállalók nettó bérét a jóváírást követő öt munkanapon belül kell kifizetni, a járulékokat egyidejűleg meg kell fizetni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályozás elsősorban a stratégiaileg kiemelt jelentőségű, reorganizációval érintett felszámolás alatt álló munkáltatók munkavállalóit érinti, akik így a korábbinál lényegesen magasabb összegű bérhátralékot kaphatnak meg gyorsított eljárásban. A kikölcsönzött munkavállalók és a szövetkezeti tagok helyzetét a tizenhatszoros korlát javítja. A rendelet hatálya az adós kapcsolt vállalkozásaira is kiterjed. A bérgarancia-támogatást a 7. § (10) bekezdése szerint az adósnak, nem pedig a leválasztott, értékesítendő társaságnak kell visszafizetnie, ami a befektetők számára vonzóbbá teheti a működő üzletrész megvásárlását, és ezzel a munkahelyek megtartását segítheti. A beszállítók és más hitelezők számára lényeges, hogy a támogatás visszafizetése az adós vagyont terhel.

Teendők és határidők

Az állami felszámolónak a kifizetéseket követő 45 napon belül munkavállalónkénti elektronikus elszámolást kell benyújtania az állami foglalkoztatási szervhez, és a fel nem használt összeget vissza kell fizetnie. A 7. § (9) bekezdése szerint a bérgarancia-támogatást az esedékességtől számított hat hónapon belül, de legkésőbb a zárómérleg jóváhagyását követő harminc napon belül kell kielégíteni, közbenső mérleg alapján nem. A munkavállalóknak célszerű a felszámolónál ellenőrizniük, hogy bértartozásuk teljes összege szerepel-e az igénylésben, és a kifizetett nettó bér mellett a járulékok befizetését is nyomon követni.

Magasabb bérgarancia a reorganizációval érintett cégek dolgozóinak

Veszélyhelyzeti kormányrendelet emeli a bérgarancia-támogatás felső határát azoknál a felszámolás alatt álló cégeknél, ahol a Kormány reorganizációt rendelt el; a dolgozók gyorsabban és nagyobb összegben juthatnak hozzá elmaradt bérükhöz.

Az október 6-án kihirdetett és másnap hatályba lépett rendelet azokra a felszámolásokra vonatkozik, amelyekben a Kormány reorganizációs terv készítését rendelte el, és a folyamatban lévő eljárásokra is alkalmazni kell. Ezekben egy munkavállaló után a két évvel korábbi országos bruttó átlagkereset huszonhatszorosaig vehető figyelembe a bértartozás, szemben az általános ötszörös korláttal. A kölcsönzött munkavállalók és a szövetkezeti tagok esetében a korlát a tizenhatszoros összeg. Nem kell vizsgálni, hogy a cégnek van-e saját forrása a tartozás egy részére.

Az eljárás is gyorsul: az állami felszámoló egyetlen összevont kérelmet nyújthat be, a pénzt öt munkanapon belül utalják, a nettó bért pedig további öt munkanapon belül meg kell kapniuk a dolgozóknak. A támogatást az adósnak kell visszafizetnie, nem a leválasztott és eladásra kerülő üzletrésznek, ami a munkahelyek megőrzését szolgálhatja.

A felszámolónak 45 napon belül munkavállalónkénti elszámolást kell készítenie. Az érintett munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük nála, hogy teljes bértartozásuk szerepel-e az igénylésben, és hogy a járulékokat is befizették-e.

Tíz év fölötti közfoglalkoztatás: előbb a nyílt munkaerőpiaci elhelyezés vizsgálata

2025. október 22.

Jogforrás és hatály

A Kormány a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.) 53. §-ában kapott felhatalmazás alapján kiadta a közfoglalkoztatási jogviszony maximális időtartamának meghatározásáról szóló 320/2025. (X. 20.) Korm. rendeletet. A rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 122. számában, 2025. október 20-án hirdették ki; az 5. § szerint 2025. november 17-én lép hatályba, külön átmeneti rendelkezést nem tartalmaz. A rendelet kapcsolódik a Kftv. 2. § (2) bekezdéséhez, amely szerint közfoglalkoztatási jogviszony csak határozott időre létesíthető, időtartama pedig hatósági szerződés meghosszabbítása vagy újabb szerződés esetén az öt évet meghaladhatja, de a tíz évet nem.

A szabályozás lényege

Az 1. § (2) bekezdése szerint annál az álláskeresőnél, akinek a közfoglalkoztatási jogviszonyban töltött ideje meghaladja a tíz évet, a 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendeletben kijelölt állami foglalkoztatási szerv először vizsgálja az elsődleges munkaerőpiaci foglalkoztathatóságot, majd mérlegelés alapján dönt a további közfoglalkoztatási programba vonhatóságáról; a program maximális időtartamát a 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet határozza meg. A 2. § szerint a hatóság mérlegeli az álláskereső végzettségét, készségeit, szociális és munkaerőpiaci helyzetét, a térség munkaerőpiaci helyzetét és az Ft. 25. § (2) bekezdése szerinti felajánlható megfelelő munkahelyek számát, amelybe a közfoglalkoztatás nem tartozik bele, továbbá a munkavállalást akadályozó tényezőket és az elérhető támogatásokat. A 3. § szerint a bevonás előtt vizsgálni kell az elsődleges munkaerőpiaci foglalkoztatókhoz történő közvetítést, ideértve azt a foglalkoztatót is, amely a 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet alapján harmadik országbeli munkavállaló alkalmazásához munkaerőigényt nyújtott be.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a hosszú ideje közfoglalkoztatásban dolgozó álláskeresőket érinti, akik a jövőben csak egyedi vizsgálat után kerülhetnek újabb programba, és akiknek a hatóság elsősorban versenyszférabeli munkahelyet közvetít. A 4. § alapján nem kell elvégezni a vizsgálatot azoknál, akik a programba vonást követő három éven belül öregségi nyugdíjra válnak jogosulttá. A közfoglalkoztatók, jellemzően önkormányzatok, a programok létszámtervezésénél számolhatnak azzal, hogy a hosszú ideje foglalkoztatottak egy része nem vonható be ismét. A versenyszféra munkáltatói számára a szabály azt jelenti, hogy a munkaerőigényt bejelentő cégek, köztük a külföldi munkaerő alkalmazását tervezők, hazai álláskeresőket kaphatnak közvetítésre.

Teendők és határidők

A közfoglalkoztatóknak a 2025. november 17-ét követően induló programok tervezésekor figyelembe kell venniük, hogy a tíz évnél hosszabb közfoglalkoztatási múlttal rendelkező álláskereső bevonása előzetes hatósági vizsgálatról függ. Az érintett álláskeresőknak célszerű a járási hivatalnál dokumentumokkal igazolniuk végzettségüket, készségeiket és a munkavállalást akadályozó körülményeiket, mert a hatóság a rendelkezésére álló iratok alapján dönt. A munkaerőigényt bejelentő munkáltatóknak fel kell készülniük arra, hogy a hatóság hazai álláskeresőket közvetít, ezért érdemes a munkakör betanítási lehetőségeit előre felmérni, és a közvetített jelöltekről érdemi visszajelzést adni.

Tíz év közfoglalkoztatás után előbb munkahelyet keresnek a versenyszférában

November 17-től a tíz évnél hosszabb ideje közfoglalkoztatott álláskeresők csak akkor vonhatók be újabb programba, ha a járási hivatal előbb megvizsgálta, elhelyezkedhetnek-e a nyílt munkaerőpiacon.

Az október 20-án kihirdetett kormányrendelet szerint a hatóság mérlegeli az álláskereső végzettségét, készségeit, szociális helyzetét, a térség munkaerőpiacát és a felajánlható megfelelő munkahelyek számát. Csak ezek alapján dönt arról, hogy az érintett részt vehet-e további közfoglalkoztatási programban.

A bevonás előtt meg kell vizsgálni a versenyszféra munkáltatóihoz történő közvetítést is, beleértve azokat a cégeket, amelyek külföldi munkavállalók alkalmazásához jelentettek be munkaerőigényt. Nem kell elvégezni a vizsgálatot annál, aki három éven belül öregségi nyugdíjra válik jogosulttá. A törvény szerint a közfoglalkoztatási jogviszony továbbra is csak határozott időre jöhet létre, és összesen legfeljebb tíz évig tarthat.

Az érintetteknek érdemes iratokkal igazolniuk képzettségüket és az elhelyezkedést nehezítő körülményeket, mert a hatóság ezek alapján dönt. A munkaerőigényt bejelentő cégeknek pedig számolniuk kell azzal, hogy hazai jelölteket kapnak közvetítésre, ezért érdemes felkészülniük a betanításra és a jelöltekről való visszajelzésre.

Határ menti ingázók gyorsított határátléptetése: új adatállomány és munkáltatói előzetes tájékoztatás

2025. október 27.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. október 21-i ülésnapján fogadta el a határ menti ingázók határrendészeti adatállományának létrehozásáról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2025. évi LXX. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 124. számában, 2025. október 22-én hirdettek ki. A törvény 1. §-a a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvényt (Rtv.) új 91/N. §-sal egészíti ki. A 7. § (1) bekezdése szerint a törvény – a 2. § és a 3. alcím kivételével, amelyek 2026. március 1-jén lépnek hatályba – 2025. november 1-jén lép hatályba. A 8. § szerint az 1. § és a 3. § a személyek határátlépésére irányadó szabályok uniós kódexéről szóló (EU) 2016/399 rendelet végrehajtását szolgálja. A részletszabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg.

A szabályozás lényege

Az Rtv. 91/N. § (2) bekezdése szerint a rendőrség az (EU) 2016/399 rendelet 20. cikk (1) bekezdés e) pontja és VII. melléklet 5. pontja alapján, a határ menti ingázók gyorsított határátléptetésére vonatkozó jogosultság biztosítása céljából, kérelemre külön adatállományban kezeli a határt átlépő ingázók adatait. A határátlépés időpontjára és irányára vonatkozó adatokat a (5) bekezdés szerint a határátlépéstől számított 180 napig kezeli. A gyorsított átléptetés joga megszűnik, ha az érintett a határátlépési feltételeket már nem teljesíti, a határt nem rendszeresen lépi át, az ellenőrzés során a 91/K. § szerinti adatbázisban találat keletkezik, vagy kéri az adatállományból való kikerülését; ilyenkor az adatokat 180 nap elteltével törölni kell. A (8) bekezdés szerint a határ menti ingázó foglalkoztatója az általa foglalkoztatott személy (2) bekezdés a)–h) pontja szerinti adatait előzetes tájékoztatásként átadhatja a rendőrségnek, és jelezheti, hogy az érintett a felvételt a határátlépéskor kérni fogja; ezeket az adatokat a rendőrség 60 napig kezeli.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályozás azokat a munkavállalókat érinti, akik a szomszédos országban élnek, és rendszeresen Magyarországra járnak dolgozni, valamint az őket foglalkoztató, jellemzően határ menti munkáltatókat. A gyorsított határátléptetés csökkentheti a határon töltött várakozási időt, ami a munkaidő-beosztás tervezhetőségét és a pontos munkakezdést segíti. A munkáltatói előzetes tájékoztatás nem kötelező, de lehetőséget ad arra, hogy a foglalkoztató a munkavállalók felvételét előkészítse. Az adatátadás személyes adatok kezelésével jár, ezért a munkáltatónak az adatvédelmi szabályokat is be kell tartania, és a munkavállalókat tájékoztatnia kell az adattovábbításról.

Teendők és határidők

A törvény főszabály szerint 2025. november 1-jén lép hatályba; a gyorsított átléptetés részletes feltételeit, így a kijelölhető határátkelőhelyeket és a rendszeres határátlépés fogalmát a Kormány rendelete határozza meg, amelyet a munkáltatóknak és a munkavállalóknak figyelemmel kell kísérniük. A határ menti ingázókat foglalkoztató munkáltatóknak célszerű felmérniük, mely munkavállalóik érintettek, és dönteniük arról, élnek-e az előzetes tájékoztatás lehetőségével. Ha igen, az adatátadás előtt a munkavállalókat tájékoztatni kell, és figyelemmel kell lenni arra, hogy a rendőrség az adatokat 60 napig kezeli. A munkavállalóknak a felvételt a határátlépéskor kell kérelmezniük.

Gyorsabb határátlépés a Magyarországra ingázó munkavállalóknak

Novembertől a rendszeresen ingázó munkavállalók kérhetik felvételüket egy külön rendőrségi adatállományba, amely gyorsított határátléptetést tesz lehetővé; a munkáltatók előre jelezhetik a rendőrségnek érintett dolgozóikat.

Az október 22-én kihirdetett törvény a rendőrségi törvényt egészíti ki. A határ menti ingázók kérelmére a rendőrség külön adatállományban kezeli adataikat, és így gyorsabban léptetheti át őket a határon. A jogosultság megszűnik, ha az érintett már nem jár át rendszeresen, nem teljesíti a belépési feltételeket, vagy maga kéri a kikerülést.

Új lehetőség, hogy a munkáltató előzetes tájékoztatásként átadhatja a rendőrségnek ingázó munkavállalóinak adatait, és jelezheti, hogy a dolgozó a határon kérni fogja a felvételt. A rendőrség ezeket az adatokat 60 napig őrzi meg. A határátlépések időpontját és irányát 180 napig tárolják, és a jogosultság megszűnése után 180 nap elteltével az összes adatot törölni kell.

A törvény november 1-jén lép hatályba, a részleteket kormányrendelet szabályozza. A munkáltatóknak érdemes felmérniük, mely dolgozóik érintettek, és az adatok átadása előtt tájékoztatniuk őket az adatkezelésről. Az ingázó munkavállalók számára a gyorsabb átkelés a munkába járás idejét rövidítheti.

Határ menti ingázók adatbázisa: a szerb határon induló gyorsított átléptetés részletszabályai

2025. október 31.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény (Rtv.) 102. §-ában kapott felhatalmazás alapján kiadta a határ menti ingázók határrendészeti adatállománya működésének részletes szabályairól szóló 329/2025. (X. 30.) Korm. rendeletet. A rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 126. számában, 2025. október 30-án hirdették ki; a 4. § szerint 2025. november 1-jén lép hatályba, egy napon az Rtv. 91/N. §-át beiktató 2025. évi LXX. törvénnyel. Az 5. § szerint a rendelet az (EU) 2016/399 rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket tartalmazza. A preambulum szerint cél a határ menti, Magyarországon munkát vállaló személyek, köztük a szomszédos országokban élő magyarok határátlépésének megkönnyítése és a határ menti térségek gazdasági fejlődése.

A szabályozás lényege

Az 1. § (1) bekezdése szerint a rendőrség az adatokat a határforgalom-ellenőrzés során előterjesztett szóbeli kérelem alapján veszi fel, ha a (2) bekezdés szerint az Rtv. 91/K. § (1) bekezdése szerinti nyilvántartásokban az ellenőrzés nem vezet találatához. Az (3) bekezdés szerint kérelmet terjeszthet elő a magyar állampolgár, a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint az a harmadik országbeli állampolgár, aki az (EU) 2018/1806 rendelet II. melléklete alapján vízummentes, vagy vízumköteles, de Magyarország által kiállított tartózkodási engedéllyel rendelkezik. A határátkelőhelyen arcképfelvétel készül, a felvételtől a kérelmező elektronikus levélben értesítést kap. Az (6) bekezdés szerint a kérelmező a Magyarország és Szerbia közötti határátkelőhelyet tüntetheti fel. A 2. § szerint a gyorsított átléptetés kizárólag a nyilvántartott határátkelőhelyen vehető igénybe, a rendőrség hetente kétszer automatizáltan, rendszertelen időközönként pedig alaposan ellenőriz. A 3. § (1) bekezdése szerint rendszeres a határátlépés, ha a be- és kilépések száma ugyanazon határátkelőhelyen bármely 30 napos időszakban együttesen legalább négy.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet közvetlenül a szerb határon át ingázó munkavállalókat és a Dél-Alföldön működő, őket foglalkoztató munkáltatókat érinti. Az arcképes azonosításon alapuló átléptetés csökkentheti a várakozási időt, ami a műszakbeosztás tervezhetőségét segíti. A harmadik országbeli munkavállalók közül csak a vízummentesek, illetve a magyar tartózkodási engedéllyel rendelkezők vehetik igénybe. Mivel a jogosultsághoz harmincnaponként legalább négy határátlépés szükséges, a rendszeresen ingázók, nem az alkalmi utazók számára előnyös. Az 1. § (7) bekezdése szerint a foglalkoztató az Rtv. 91/N. § (8) bekezdése alapján elektronikus vagy postai úton tájékoztathatja az érintett határátkelőhelyért felelős határrendészeti kirendeltség vezetőjét.

Teendők és határidők

A rendelet 2025. november 1-jén lép hatályba, ettől kezdve a munkavállalók a szerb határ átkelőhelyein szóban kérhetik felvételüket az adatbázisba. A munkáltatóknak célszerű tájékoztatniuk ingázó munkavállalóikat a lehetőségről és a jogosultsági feltételekről, illetve eldönteniük, kívánna-e előzetes tájékoztatást küldeni a határrendészeti kirendeltség vezetőjének; ennek során az adatkezelésről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavállalóknak a megjelölt határátkelőhelyet kell használniuk, és figyelniük kell arra, hogy a harmincnapos időszakban legalább négy be- vagy kilépés teljesüljön, különben a jogosultság megszűnhet; erről elektronikus levélben kapnak értesítést.

Novembertől a szerb határon gyorsabban léphetnek át az ingázó dolgozók

Megjelent a határ menti ingázók adatbázisának végrehajtási rendelete: november 1-jétől a szerb határ átkelőhelyein kérhető a gyorsított, arcképes azonosításon alapuló határátléptetés a rendszeresen ingázó munkavállalóknak.

Az október 30-án kihirdetett kormányrendelet szerint a felvételt a határátlépéskor, szóban lehet kérni. A lehetőséget a 2025. évi LXX. törvény teremtette meg, a mostani rendelet a gyakorlati részleteket rögzíti. Igénybe veheti a magyar és az uniós állampolgár, valamint a vízummentes vagy magyar tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgár. A kérelmezőről arcképfelvétel készül, a felvételtől e-mailben kap értesítést.

A gyorsított átléptetés csak a megjelölt átkelőhelyen vehető igénybe. Feltétele, hogy az érintett bármely harmincnapos időszakban legalább négyszer lépjen be vagy ki ugyanott. A rendőrség hetente kétszer automatikusan, időnként pedig alaposan is ellenőriz.

A munkáltatók elektronikusan vagy postán tájékoztathatják a határrendészeti kirendeltség vezetőjét ingázó dolgozóikról. Érdemes a munkavállalókat tájékoztatni a lehetőségről és a feltételekről, mert aki ritkábban jár át, vagy már nem felel meg a belépési feltételeknek, elveszítheti a jogosultságot. A megszűnésről az érintett e-mailben értesítést kap, a rendelet november 1-jén lép hatályba.

EU Kék Kártyás munkavállalók 2026. évi legkisebb munkadíja: 1 001 048 forint

2025. október 31.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter a Hivatalos Értesítő 2025. évi 49. számában, 2025. október 30-án közzétette közleményét az EU Kék Kártyával foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgár részére fizetendő kötelező legkisebb munkabér megállapításáról szóló 44/2011. (XII. 16.) NGM rendelet 3. § (1) és (2) bekezdése szerinti legkisebb munkadíj 2026. évi mértékéről. A közzétételt a rendelet 3. § (4) bekezdése írja elő, amely szerint a miniszter az adatot a tárgyévét megelőző október 31-éig teszi közzé a minisztérium hivatalos lapjában. A rendelet hatálya az 1. § szerint az EU Kék Kártyával foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítő harmadik országbeli állampolgárra és foglalkoztatójára terjed ki; az EU Kék Kártya fogalmát a 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 37. § (1) bekezdése határozza meg.

A szabályozás lényege

A 3. § (1) bekezdése szerint az EU Kék Kártyával foglalkoztatott harmadik országbeli állampolgár havi munkadíja nem lehet kevesebb a tárgyévét megelőző második év KSH által közzétett nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének másfélszeresénél. A (2) bekezdés szerint a rendelet 1. mellékletében felsorolt munkakörökben – így többek között az általános orvos, a gyógyszerész, a gyógytornász, a védőnő, a mentőtiszt és a felsőfokú képzettséghez kapcsolódó ápoló munkakörében – az alsó határ az átlagkereset 1,2-szerese. A közlemény szerint 2026-ban az (1) bekezdés szerinti legkisebb havi munkadíj 1 001 048 forint, a (2) bekezdés szerinti 800 838 forint. A 3. § (3) bekezdése alapján a tárgyévre megállapított mértéket a tárgyévben fennálló jogviszonyokra kell alkalmazni, vagyis nemcsak az újonnan létesített, hanem a már fennálló jogviszonyokra is. A munkadíj a rendelet 2. § 4. pontja szerint a munkabér vagy a szerződésben meghatározott ellenérték.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény a magasan képzett harmadik országbeli szakembereket EU Kék Kártyával foglalkoztató munkáltatókat érinti, különösen az informatikai, mérnöki és egészségügyi ágazatban. Mivel a 3. § (3) bekezdése a tárgyévben fennálló jogviszonyokra is kiterjed, azoknál a munkavállalóknál, akiknek havi díjazása 2026. január 1-jén nem éri el az új alsó határt, a munkáltatónak béremeléssel kell számolnia. Az 1,5-szeres mérték az 1. mellékletben felsorolt egészségügyi munkakörökön kívül minden EU Kék Kártyás munkakörre irányadó. A munkavállalók számára a közlemény garantálja, hogy a díjazás 2026-ban nem lehet alacsonyabb a közzétett összegnél.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2026. január 1-je előtt célszerű áttekíteniük az EU Kék Kártyával foglalkoztatottak munkaszerződéseit, és azokat a havi munkadíjakat, amelyek az 1 001 048 forintot, illetve az 1. melléklet szerinti egészségügyi munkakörökben a 800 838 forintot nem érik el, legkésőbb az év elejétől emelniük kell. Az új EU Kék Kártya iránti kérelmekhez csatolt munkaszerződésekben már a 2026. évi mértéket kell figyelembe venni, ha a jogviszony 2026-ban áll fenn. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy januári bérük megfelel-e az új alsó határnak.

Egymillió forint fölé emelkedik a Kék Kártyás minimális fizetés

Közzétették a 2026-ban irányadó legkisebb munkadíjat az EU Kék Kártyával dolgozó, magasan képzett külföldi munkavállalók számára: általános esetben 1 001 048, egyes egészségügyi munkakörökben 800 838 forint.

A nemzetgazdasági miniszter október 30-án megjelent közleménye szerint jövőre az EU Kék Kártyával foglalkoztatott harmadik országbeli munkavállaló havi díjazása nem lehet kevesebb 1 001 048 forintnál. Az orvosi, gyógyszerészi, ápolói és más felsorolt egészségügyi munkakörökben az alsó határ 800 838 forint. Az összegek a két évvel korábbi országos bruttó átlagkereset másfélszereséhez, illetve 1,2-szereséhez igazodnak. A minisztert jogszabály kötelezi arra, hogy az adatot minden évben október 31-ig közzétegye.

Fontos, hogy az új alsó határ nemcsak az újonnan kötött szerződésekre vonatkozik, hanem minden 2026-ban fennálló jogviszonyra. Azoknál a munkavállalóknál tehát, akiknek jelenlegi fizetése ennél alacsonyabb, januártól emelni kell a díjazást.

A munkáltatóknak érdemes még az év vége előtt átnézniük a Kék Kártyás munkaszerződéseket, a munkavállalóknak pedig ellenőrizniük januári bérüket. Új Kék Kártya-kérelemnél már a 2026-os összeget kell figyelembe venni, ha a munkaviszony jövőre is fennáll.

Rehabilitációs hozzájárulás: esedékes a harmadik negyedéves előleg

2025. október 13.

Jogforrás és hatály

A rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségét a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) 22–24. §-a, a megfizetés határidejét az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Art.) rehabilitációs hozzájárulásra vonatkozó 6.1. és 6.2. pontja szabályozza. Az Art. szerint az előleget az I–III. negyedévben a negyedévet követő hó huszadik napjáig kell megfizetni, így a 2025. III. negyedévre eső előleg 2025. október 20-án esedékes. A hozzájárulás mértékét a 2025. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerinti minimálbér alapján kell meghatározni.

A szabályozás lényege

Az Mmtv. 23. § (1) bekezdése szerint rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles a munkaadó, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma nem éri el a létszám 5 százalékát. A (3) bekezdés szerint az éves összeg a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a hozzájárulás mértékének szorzata; a mérték az (5) bekezdés szerint a tárgyév első napján érvényes minimálbér kilencszerese fő/év. A 2025. január 1-jétől irányadó 290 800 forintos minimálbérrel számolva ez 2 617 200 forint fő/év. A létszám a KSH útmutatója szerinti átlagos statisztikai állományi létszám, amelyből a (2) bekezdés szerint ki kell hagyni egyebek mellett a közfoglalkoztatottakat és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazottakat; a (4a) bekezdés szerint a kölcsönzött munkavállalót főszabályként a kölcsönnevőnél kell figyelembe venni. A 22. § szerint megváltozott munkaképességűnek számít többek között az, akinek egészségi állapota a komplex minősítés alapján 60 százalékos vagy kisebb, és napi munkaideje eléri a 4 órát. A 24. § (2) bekezdése szerint az előleg a tárgynegyedév tényadatai alapján számított éves kötelezettség 25 százaléka.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kötelezettség minden 25 főnél nagyobb létszámú munkaadót érint, amely nem foglalkoztat elegendő megváltozott munkaképességű személyt; a 23. § (6) bekezdése egyes rendvédelmi és honvédelmi szervezeteket mentesít. Egy hiányzó fő negyedéves előlege 654 300 forint, ami a közép-vállalkozásoknál is jelentős költség. A kölcsönnevőknek számolniuk kell azzal, hogy a kölcsönzött munkavállalók a létszámukat növelik. A megváltozott munkaképességű munkavállalók számára a szabály foglalkoztatási ösztönzőt jelent.

Teendők és határidők

A munkaadóknak a III. negyedév tényadatai alapján meg kell állapítaniuk a hiányzó létszámot, és a 25 százalékos előleget 2025. október 20-ig az Mmtv. 24. § (1) bekezdése szerint maguk megállapítva az állami adóhatóságnál vezetett számlára kell befizetniük. Az éves hozzájárulás és a befizetett előlegek különbözetét az Art. szerint 2026. február 25-ig kell megfizetni. Célszerű ellenőrizni, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók minősítését igazoló okiratok hatályosak-e, mert ezek nélkül nem számíthatók be.

Október 20-ig kell befizetni a rehabilitációs hozzájárulás előlegét

A 25 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégeknek, amelyeknél a megváltozott munkaképességű dolgozók aránya 5 százalék alatt marad, október 20-ig kell megfizetniük a harmadik negyedévre eső előleget.

A rehabilitációs hozzájárulás 2025-ben hiányzó főként évi 2 617 200 forint, ami a januári minimálbér kilencszerese. Negyedévente az éves kötelezettség negyedét kell előlegként befizetni, vagyis egy hiányzó fő után 654 300 forintot. A létszámba nem számítanak bele például a közfoglalkoztatottak és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazottak, a kölcsönzött dolgozókat pedig főszabályként a kölcsönnevőnél kell figyelembe venni.

Megváltozott munkaképességűnek számít többek között az, akinek egészségi állapota a komplex minősítés szerint legfeljebb 60 százalékos, és legalább napi négy órában dolgozik. A hozzájárulást a munkáltató maga állapítja meg és fizeti be az adóhatósághoz; az éves különbözet 2026. február 25-ig esedékes. Egyes rendvédelmi és honvédelmi szervezetek, valamint a NAV mentesülnek a fizetés alól.

A cégeknek érdemes ellenőrizniük, hogy dolgozóik minősítő okiratai érvényesek-e, mert lejárt igazolással a munkavállaló nem számítható be. A létszámot a III. negyedév tényleges adatai alapján kell kiszámítani.

Törvényjavaslat: hatósági engedélyhez kötnék az azbesztbontást és -mentesítést

2025. október 22.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter, Nagy Márton benyújtotta az Országgyűlésnek a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) módosításáról szóló T/12803. számú törvényjavaslatot, amelynek tartalmáról a szakmai sajtó 2025. október 20-án adott hírt. Az általános indokolás szerint a javaslat elsődleges célja jogharmonizációs kötelezettség teljesítése: a munkájuk során azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 2009/148/EK irányelvet módosító (EU) 2023/2668 irányelv átültetése, amelynek határideje 2025. december 21. A javaslat 10. §-a szerint a törvény 2025. december 21-én lépne hatályba, 11. §-a pedig az említett irányelveknek való megfelelést rögzíti. A javaslat parlamenti tárgyalása folyamatban van, szövege még változhat.

A szabályozás lényege

A hatályos Mvt. 63/G. § (1) bekezdése szerint az azbeszttel végzett tevékenységet a munka megkezdése előtt 15 nappal be kell jelenteni a munkavégzés helye szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak. A javaslat 4. §-a a 63/G. §-t új szöveggel váltaná fel: annak a munkáltatónak, aki azbesztbontási vagy azbesztmentesítési tevékenységet akar végezni, a megkezdés előtt engedélyt kellene kérnie a munkavédelmi hatóságtól. A kérelmet a tevékenység megkezdése előtt harminc nappal, elektronikus úton kellene benyújtani, az ügyintézési határidő harminc nap, a kérelemmintát a hatóság a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter honlapján tenné közzé. Csatolni kellene a veszélyes hulladék szállítójának és ártalmatlanítójának nyilatkozatát, az oktatást igazoló dokumentumokat, a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött érvényes szerződést, valamint az irányításért felelős személy szakmai ismeretének és gyakorlatának igazolását; az adatok változását haladéktalanul be kellene jelenteni. A kérelem egyben teljesítené az irányelv szerinti bejelentési kötelezettséget, de nem mentesítene a rákkeltő anyaggal kapcsolatos más bejelentések alól. Közmű, berendezés vagy építmény váratlan meghibásodása miatti, előre nem tervezhető, halaszthatatlan munkáról azonnal értesíteni kellene a hatóságot, amely soron kívül helyszíni ellenőrzést tartana. Az új 84. § (2a) bekezdés szerint a hatóság köteles lenne az engedély alapján végzett munkát ellenőrizni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás elsősorban a bontási, felújítási, épületgépészeti és azbesztmentesítési munkát végző építőipari vállalkozásokat érintené: a munkakezdést legalább harminc nappal előre kellene ütemezniük, és a kérelemhez szükséges szerződéseket, nyilatkozatokat és igazolásokat előzetesen be kellene szerezniük. A javaslat 5. §-a szerint az engedély nélküli vagy az engedélytől eltérő munkavégzés a munkavállalók súlyos veszélyeztetésének minősülne, ami munkavédelmi bírságot alapozhat meg. A munkavállalók számára az előzetes hatósági vizsgálat és a kötelező ellenőrzés erősebb védelmet jelentene.

Teendők és határidők

A törvény elfogadása még hátravan, ezért a munkáltatóknak érdemes figyelemmel kísérniük a parlamenti eljárást. A 2025. december 21-ét követően kezdődő azbesztes munkáknál célszerű már most számolni a harmincnapos benyújtási és harmincnapos ügyintézési határidővel, és előkészíteni a hulladékszállítási és -ártalmatlanítási nyilatkozatokat, a foglalkozás-egészségügyi szerződést és az oktatási dokumentációt. Az építetőknek és megrendelőknek érdemes szerződéseikben előírniuk, hogy a kivitelező rendelkezzen a szükséges engedéllyel.

Engedély kellhet az azbesztbontáshoz: törvényjavaslat a parlament előtt

A kormány javaslata szerint december 21-től az azbesztbontás és -mentesítés nem kezdődhetne el a munkavédelmi hatóság engedélye nélkül, a kérelmet pedig harminc nappal a munka előtt kellene benyújtani.

Ma az azbeszttel végzett munkát elég 15 nappal a kezdés előtt bejelenteni a munkavédelmi hatóságnak. A T/12803. számú törvényjavaslat ezt engedélyezési eljárással váltaná fel: a kérelmet elektronikusan, harminc nappal a munka előtt kellene beadni, és a hatóság is harminc nap alatt döntene. A javaslat uniós irányelvet ültet át.

A kérelemhez csatolni kellene a veszélyes hulladék elszállítására és ártalmatlanítására vonatkozó nyilatkozatokat, a foglalkozás-egészségügyi szerződést, a dolgozók oktatásának igazolását és a munkát irányító szakember szakmai igazolását. Váratlan meghibásodás miatti, halaszthatatlan munkánál azonnali értesítés kellene, a hatóság pedig minden engedélyezett munkát ellenőrizne.

A javaslatot az Országgyűlés még tárgyalja, a szöveg az eljárás során változhat. A bontással és felújítással foglalkozó cégeknek azonban érdemes már most átgondolniuk a téli és tavaszi munkák ütemezését, mert engedély nélkül végzett azbesztes munka a dolgozók súlyos veszélyeztetésének minősülne, és munkavédelmi bírságot vonhatna maga után. Az építetőknek is érdemes ellenőrizniük kivitelezőiket.

Munkavédelmi szabály, felülvizsgálat, expozíciós nyilvántartás és bírság: a javaslat további elemei

2025. október 23.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter által benyújtott, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) módosításáról szóló T/12803. számú törvényjavaslat az általános indokolás szerint az azbesztre vonatkozó uniós jogharmonizáció mellett olyan technikai, jogértelmezési pontosításokat is tartalmaz, amelyek a munkavédelem egészét érintik. A javaslat 10. §-a szerint a módosítások 2025. december 21-én lépnek hatályba. E jelentés az azbesztbontás engedélyezésén túli változásokat mutatja be: a munkavédelmi szabály fogalmát (1. §), az időszakos biztonsági felülvizsgálat minősítését (2. §), a rákkeltő anyagoknak kitett munkavállalók nyilvántartását (3. §), a bírsághozható esetek körét (5. §), valamint a technikai módosításokat és hatályon kívül helyezéseket (8–9. §).

A szabályozás lényege

A hatályos Mvt. 11. §-a szerint a munkavédelem alapvető szabályait e törvény, a részletes szabályokat a végrehajtási és más jogszabályok, illetve a veszélyes tevékenységekre vonatkozó Szabályzatok tartalmazzák, és munkavédelmi szabálynak minősül a teljes egészében magyar nyelvű munkavédelmi tartalmú nemzeti szabvány. A javaslat 1. §-a szerint az alapvető szabályok forrásaként az Európai Unió kötelező jogi aktusa is megjelenne. A 2. § szerinti új 23. § (1a) bekezdés kimondaná: „Az időszakos biztonsági felülvizsgálat elvégzése munkabiztonsági szaktevékenység.” A 63/B. § szerinti nyilvántartás – amely jelenleg a munkavállaló nevét, születési helyét és idejét, az anyag nevét, az expozíciós időt és a koncentráció adatait tartalmazza, és amelyet rákkeltő anyagoknál az expozíció utolsó napját követő ötven évig kell megőrizni – kiegészülne a tevékenység jellegével. A javaslat a hozzáférést is rendezné: a munkavédelmi szakemberek és a hatóság betekinthetnének, a munkavállaló a saját adatait, a munkavédelmi képviselő az anonimizált, csoportos adatokat ismerhetné meg. Az Mvt. 82. § (1) bekezdése a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető munkáltatóval szemben ír elő bírságot; a javaslat szerint bírság sújthatná az engedéllyel nem rendelkező vállalkozást azbesztbontással megbízót, továbbá azt is, aki a váratlan azbesztexpozícióval járó munkáról nem értesíti a hatóságot.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A fogalmi pontosítás minden munkáltatót érint, mert egyértelművé tenné, hogy a kötelező uniós jogi aktusok is a munkavédelem alapvető szabályai közé tartoznak. A felülvizsgálat szaktevékenységgé minősítése a veszélyes munkaeszközöket üzemeltetőket és a felülvizsgálatot végzőket érinti; a hatályos 8. § (4) bekezdése a szaktevékenység keretében készült dokumentumok átadásáról, tárolásáról és megismerhetőségéről rendelkezik. A nyilvántartási változások a rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagokkal dolgozó munkáltatók adminisztrációját bővítenék, a megrendelői bírság pedig az építetöket és fővállalkozókat is érdekeltté tenné a kivitelező engedélyének ellenőrzésében.

Teendők és határidők

A javaslat még nem törvény, de a munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk a 63/B. § szerinti nyilvántartásuk szerkezetét, hogy a tevékenység jellege is rögzíthető legyen, és előkészíteni a hozzáférési jogosultságok rendjét. A felülvizsgálatokat megrendelőknak ellenőrizniük kell, hogy a munkát a 23. § szerint jogosult személy végzi, és a dokumentációt megfelelően megőrzik. Az azbesztes munkák megrendelőinek célszerű a szerződéskötés előtt bekérniük a kivitelező engedélyét. A tervezett hatálybalépés 2025. december 21.

Nemcsak az azbesztről szól a munkavédelmi törvény módosítása

A parlament elé került munkavédelmi javaslat pontosítaná a munkavédelmi szabály fogalmát, szaktevékenységgé minősítené az időszakos biztonsági felülvizsgálatot, és bővítené a rákkeltő anyagoknak kitett dolgozók nyilvántartását.

A T/12803. számú törvényjavaslat szerint a munkavédelem alapvető szabályai között az Európai Unió kötelező jogi aktusai is megjelenének. A veszélyes munkaeszközök időszakos biztonsági felülvizsgálata kifejezetten munkabiztonsági szaktevékenység lenne, amelyet csak arra jogosult szakember végezhet.

A rákkeltő, mutagén vagy reprodukciót károsító anyagokkal dolgozók nyilvántartásában a tevékenység jellegét is rögzíteni kellene. A javaslat azt is meghatározná, ki láthatja ezeket az adatokat: a dolgozó a sajátjait, a munkavédelmi képviselő az anonimizált összesítést, a szakemberek és a hatóság a teljes nyilvántartást.

Bővülne a bírsághozható kör is: szankció sújthatná azt a megrendelőt, aki engedély nélküli céget bíz meg azbesztbontással, és azt is, aki nem jelenti a váratlan azbesztexpozícióval járó munkát. A tervezett hatálybalépés december 21., így a cégeknek érdemes már most átnézniük nyilvántartásaikat, a felülvizsgálati megbízásokat és alvállalkozói szerződéseiket. A javaslat szövege a parlamenti vita során még módosulhat.

Fűtési idény és hideg munkahely: a munkáltatók munkavédelmi kötelezettségei

2025. október 14.

Jogforrás és hatály

A munkahelyek hőmérsékleti követelményeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) mellett a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet (Mr.), az építési munkahelyekre pedig az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II. 20.) SZCSM–EüM együttes rendelet (Ér.) tartalmazza. A jelentés a fűtési idény kezdetén a hatályos szabályokat foglalja össze: az Ér. 4. számú melléklete október 15-éhez köti a téli hőmérsékleti követelményeket, a hidegnek minősülő munkahelyekre vonatkozó előírások pedig a lehüléssel válnak alkalmazandóvá.

A szabályozás lényege

Az Mvt. 33. § (2) bekezdése szerint, ha a megfelelő levegő vagy klíma műszakilag nem biztosítható, szervezési intézkedéseket kell tenni, egyéni védőeszközt kell alkalmazni, illetve védőitalt kell juttatni; a 34. § szerint szabadtéri munkahelyen műszaki megoldásokkal, munkaszervezéssel, egyéni védelemmel, melegedési lehetőséggel és védőitallal kell gondoskodni az időjárás elleni védelemről. Az Mr. 7. § (8b) bekezdése szerint a munkahely hidegnek minősül, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő 50%-ánál hosszabb időtartamban szabadtéri munkahelyen a +4 °C-ot, zárt téri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el. Ilyenkor a (8) bekezdés szerint a munkaidő részeként óránként legalább 5, legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni, a (11) bekezdés szerint +50 °C-os teát kell kiszolgáltatni, a (12) bekezdés szerint pedig legalább a létszámnak megfelelő, egyéni használatú ivópoharakról kell gondoskodni. Zárt munkahelyen az Mr. 1. számú melléklete hideg évszakban szellemi munkánál 20–22 °C, könnyű fizikai munkánál 18–20 °C, közepesen nehéz fizikai munkánál 14–18 °C, nehéz fizikai munkánál 12–14 °C léghőmérsékletet ír elő. Építési munkahelyen az Ér. 4. számú melléklet 15.5. pontja szerint október 15. és április 15. között a pihenőben, illetve tartózkodóban +21 °C-ot kell biztosítani, és a fűtést úgy kell kialakítani, hogy a munkavállalók mérgezés, fulladás, tűz és robbanás veszélye ellen védve legyenek.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok elsősorban a szabadtéri munkát végző építőipari, mezőgazdasági, logisztikai, közterület-fenntartási és kereskedelmi munkáltatókat, valamint a fűtetlen vagy nehezen fűthető csarnokokat és raktárakat működtetőket érintik. Az óránkénti pihenőidő a munkaidő része, ezért a munkaszervezésben és a teljesítménytervezésben is számolni kell vele; a tea, a melegedőhely és a fűtés közvetlen költséget jelent. A munkavállalók számára a szabályok a kihülés és a hideg okozta balesetek elleni alapvető védelmet biztosítják.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkaszervezésben előre fel kell készülniük a hideg időszakra: figyelemmel kell kísérniük az előrejelzett napi középhőmérsékletet, és ha a munkahely hidegnek minősül, biztosítaniuk kell az óránkénti pihenőt, a +50 °C-os teát és a poharakat. A zárt munkahelyeken ellenőrizni kell a fűtőberendezéseket és a munka jellegéhez előírt hőmérsékletet, az építési munkahelyeken pedig október 15-től a +21 °C-os pihenőt vagy tartózkodót. A munkavállalóknak a hiányosságot a munkahelyi vezetőnek vagy a munkavédelmi képviselőnek érdemes jelezniük.

Hidegben is védeni kell a dolgozókat: tea, pihenő, fűtött melegedő

Október közepétől az építési munkahelyeken fűtött pihenőt kell biztosítani, és ha lehül az idő, a hidegnek minősülő munkahelyeken óránkénti szünet és forró tea is jár a munkavállalóknak.

A munkavédelmi szabályok szerint a munkahely hidegnek minősül, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő több mint felében szabadtéren +4, zárt térben +10 fok alatt marad. Ilyenkor óránként 5–10 perc pihenő jár, amely a munkaidő része, és +50 fokos teát kell adni.

Zárt munkahelyen a hideg évszakban a munka jellegétől függő hőmérséklet kötelező: irodai munkánál 20–22, könnyű fizikai munkánál 18–20 fok. Az építkezéseken október 15. és április 15. között a pihenőben vagy tartózkodóban 21 fokot kell biztosítani, biztonságos fűtéssel.

A munkáltatónak érdemes már most ellenőrizniük a fűtőberendezéseket, a melegedőhelyeket és a teakészítés feltételeit, és a munkaszervezésben előre számolniuk az óránkénti szünetekkel. Szabadtéren a melegedési lehetőség és a megfelelő védőruházat is a munkáltató felelőssége. A dolgozók a hiányosságokat a vezetőjüknek vagy a munkavédelmi képviselőnek jelezhetik, súlyos mulasztás esetén pedig a munkavédelmi hatósághoz fordulhatnak.

Alkotmánybíróság: az életkor alapján járó pótszabadság nem hátrányos megkülönböztetés

2025. október 27.

Jogforrás és hatály

Az Alkotmánybíróság tanácsa a 13/2025. (X. 22.) AB határozattal (ügyszám: IV/3316/2024.) elutasította az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (Abtv.) 26. § (1) bekezdése és 27. § (1) bekezdése alapján benyújtott alkotmányjogi panaszt, amely a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 116–117. §-a, valamint a Kúria Mfv.V.10.033/2024/7. számú ítélete megsemmisítésére irányult. A határozat a Magyar Közlöny 2025. évi 124. számában, 2025. október 22-én jelent meg. Az alapügyben a munkavállaló annak megállapítását kérte, hogy évi 28 munkanap szabadság illeti meg, mert szerinte a 2003/88/EK irányelv 7. cikk (1) bekezdése ennyit ír elő, míg munkáltatója 20 nap alapszabadságot és 2 nap életkor szerinti pótszabadságot biztosított. A keresetet a bíróságok, végül a Kúria is elutasították.

A szabályozás lényege

Az indítványozó szerint az életkorhoz kötött pótszabadság a fiatalabbakat hátrányosan különbözteti meg. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Mt. „tagolt” modellt követ: az Mt. 116. §-a szerinti évi 20 munkanap alapszabadság minden munkavállalót feltétel nélkül megillet, erre épül rá az Mt. 117. § (1) bekezdése szerinti pótszabadság (25. életévtől egy, 45. életévtől tíz munkanap; Indokolás [56], [79]–[80]). A szabályozást ezért nem a hátrányos megkülönböztetés szigorú szükségességi-arányossági tesztje, hanem az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése szerinti pozitív diszkrimináció mércéje alapján kellett vizsgálni [60]–[62]. E mérce szerint az előnyben nem részesülők méltósága nem sérül, fizetett szabadsághoz való alapjogukat a pótszabadság nem korlátozza, mert senkitől nem vesz el szabadnapot [81], az eltérésnek pedig észszerű oka van: a munkával járó fizikai és mentális terhelés enyhítése az életkor előrehaladtával [85]. A jogalkotó ugyanakkor a pótszabadságot nem köteles változatlan formában fenntartani [86].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés valamennyi, az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatót és munkavállalót érinti, mert megerősíti a szabadságtervezés és a szabadság-nyilvántartás hatályos alapjait. A munkáltatók számára jogbiztonságot jelent, hogy az életkor szerinti pótszabadság biztosítása alkotmányos mércével mérve nem tiltott megkülönböztetés, így pusztán emiatt egyenlő bánásmódra alapított igényvel nem kell számolniuk. A munkavállalók számára a határozat egyértelművé teszi, hogy a szabadság mértéke továbbra is az Mt. 116–117. §-a szerint alakul. Az alapügyben eljáró bíróságok szerint a 20 nap alap- és 2 nap pótszabadság megfelelt az irányelv szerinti legalább négyhetes éves szabadságnak.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a szabadság mértékét továbbra is a munkavállaló életkora alapján kell megállapítaniuk, az Mt. 117. § (2) bekezdése szerint a hosszabb pótszabadságot már abban az évben biztosítva, amelyben a munkavállaló a meghatározott életkort betölti, és erről a munkaviszony létesítésekor az Mt. 46. §-a szerinti tájékoztatásban is számot kell adniuk. Célszerű az év eleji szabadságszámításnál az életkor szerinti emelést, valamint a más jogcímen, például gyermek után vagy megváltozott munkaképesség miatt járó pótszabadságot külön is ellenőrizni. A munkavállalók, akik szabadságuk mértékét vitatják, az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül fordulhatnak bírósághoz. A határozat jogszabályváltozást nem eredményezett, ezért átállási teendő nincs.

Nem diszkriminatív az életkor szerint járó pótszabadság

Az Alkotmánybíróság elutasította azt a panaszt, amely szerint a munka törvénykönyvének életkorhoz kötött pótszabadsága hátrányosan megkülönbözteti a fiatalabb munkavállalókat. A szabadság mértéke így változatlanul a hatályos szabályok szerint alakul.

Az ügyben egy munkavállaló évi 28 munkanap szabadságot követelt, mert szerinte az uniós munkaidő-irányelv ennyit ír elő, munkáltatója viszont 20 nap alapszabadságot és 2 nap pótszabadságot adott. A bíróságok elutasították a keresetét, majd az Alkotmánybíróság a 13/2025. (X. 22.) AB határozatban a törvényi szabályt sem találta alaptörvény-ellenesnek.

A testület szerint az alapszabadság mindenkit egyformán megillet, az életkor szerinti pótszabadság pedig erre épülő többletjogosultság, amely senkitől nem vesz el szabadnapot. Az eltérésnek észszerű oka van: az életkor előrehaladtával általában több pihenésre van szükség a munkával járó fizikai és szellemi terhelés miatt. A döntés ugyanakkor nem zárja ki, hogy a jogalkotó a jövőben másként szabályozza a pótszabadságot.

A munkáltatóknak tehát továbbra is a munkavállaló életkora szerint kell kiszámítaniuk a szabadságot, a magasabb pótszabadságot már abban az évben biztosítva, amelyben az érintett a meghatározott életkort betölti. A munkavállalók számára a szabály a 25. életévtől egy, a 45. életévtől tíz munkanap többletet jelent. Aki szabadsága mértékét vitatja, három éven belül fordulhat bírósághoz.

Alkotmánybíróság: munkahelyváltás után sem szakadhat el az ellátás a tényleges jövedelemtől

2025. október 22.

Jogforrás és hatály

Az Alkotmánybíróság teljes ülése a 12/2025. (X. 20.) AB határozattal (ügyszám: III/545/2025.) – a Pécsi Törvényszék bírójának az Abtv. 25. §-a szerinti kezdeményezésére – megállapította, hogy a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 39/A. § (1) bekezdésének „kizárólag ugyanannál a foglalkoztatónál” szövegrésze alaptörvény-ellenes, és azt 2025. december 31. napjával megsemmisítette. A határozat a Magyar Közlöny 2025. évi 122. számában, 2025. október 20-án jelent meg. A megsemmisített szövegrész nem alkalmazható a Pécsi Törvényszék 4.K.700.994/2024. számú ügyében, továbbá valamennyi, bármely bíróság előtt folyamatban lévő, ugyanilyen tárgyú ügyben. A vitatott fordulatot a 2022. évi LXXV. törvény 8. § a) pontja iktatta be 2023. július 1-jei hatállyal.

A szabályozás lényege

Az Ebtv. 39/A. § (1) bekezdése szerint az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai és a baleseti táppénz összegének megállapításánál az ellátásra való jogosultság kezdő napján fennálló biztosítási jogviszonyban bevallott jövedelmet kell figyelembe venni; a 2023-as kiegészítés óta ez kizárólag az ugyanannál a foglalkoztatónál fennálló jogviszonyból származó jövedelem lehetett. Az alapügyben az örökbefogadó szülő a nevelésbe vétel előtti napon megszüntette munkaviszonyát, ezért örökbefogadói díját a minimálbér kétszerese alapján állapították meg. Az Alkotmánybíróság a pénzbeli ellátásokra jogosult biztosítottakat homogén csoportnak tekintette (Indokolás [24]), és megállapította, hogy a szabály észszerű indok nélkül különbözteti meg azokat, akiknél a releváns időszakban több, egymást követő jogviszony állt fenn, akár azonos járulékfizetés mellett is [26], [30]. A jogalkotói indokolás érvei – köztük a 3166/2019. (VII. 10.) AB határozattal való egyet nem értés – alkotmányosan nem értékelhetők [30]. A megsemmisítés után a rendelkezés a kifogásolt fordulat nélkül marad hatályban.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály az Ebtv. általános rendelkezései között áll, ezért a csecsemőgondozási díjra, a gyermekgondozási díjra, az örökbefogadói díjra és a táppénzre egyaránt kihat [23]. Különösen azokat a munkavállalókat érinti, akik a gyermekvállalást vagy a keresőképtelenséget megelőző időszakban munkahelyet váltottak – akár a munkáltató működésével összefüggő felmondás, akár a gyermek érkezése miatt –, és ellátásuk emiatt a tényleges jövedelmük helyett a minimálbérhez igazodott. A munkáltatókat a jövedelemigazolások és a társadalombiztosítási kifizetőhelyi feladatok révén érinti. Az Alkotmánybíróság a pro futuro megsemmisítéssel kellő időt kívánt biztosítani a jogalkotónak a szabályozás felülvizsgálatára [33], és jelezte: a több jogviszony ténye figyelembe vehető, de az ellátás nem szakítható el a tényleges jövedelemtől a minimálbérhez kapcsolással.

Teendők és határidők

A rendelkezés 2025. december 31-ig hatályban marad, a folyamatban lévő, ugyanilyen tárgyú bírósági ügyekben azonban már nem alkalmazható. Azoknak a munkavállalóknak, akiknek csecsemőgondozási díjjal, gyermekgondozási díjjal, örökbefogadói díjjal vagy táppénzzel kapcsolatos ügye bíróság előtt van, és az ellátás összegét a korábbi foglalkoztatónál elért jövedelem figyelmen kívül hagyása miatt vitatják, érdemes a határozatra hivatkozniuk. A munkahelyváltást tervező, gyermeket váró munkavállalóknak célszerű előre tájékozódniuk ellátásuk várható alapjáról. A munkáltatóknak és a társadalombiztosítási kifizetőhelyeknek figyelemmel kell kísérniük, hogy a jogalkotó a megsemmisítés napjáig milyen módosítást fogad el, és ahhoz kell igazítaniuk az ellátások megállapításához szükséges adatszolgáltatást.

Munkahelyváltás után is a valós jövedelem számíthat az egészségbiztosítási ellátásoknál

Az Alkotmánybíróság megsemmisítette azt a szabályt, amely miatt a gyermek érkezése előtt munkahelyet váltók csecsemőgondozási díja, GYED-je vagy táppénze sokszor csak a minimálbérhez igazodott. A változás 2025. december 31-én lép életbe.

2023 közepe óta az egészségbiztosítási pénzbeli ellátások összegénél csak annak a foglalkoztatónak a jövedelmét lehetett figyelembe venni, amelynél az ellátás kezdetén fennállt a jogviszony. Aki például örökbefogadás vagy elbocsátás miatt váltott munkahelyet, a korábbi, akár évek óta változatlan bére helyett minimálbér-alapú ellátást kaphatott.

A 12/2025. (X. 20.) AB határozat szerint ez önkényes különbségtétel az azonos helyzetben lévő, akár ugyanannyi járulékot fizető biztosítottak között. A „kizárólag ugyanannál a foglalkoztatónál” fordulat ezért 2025. december 31-ével kikerül a törvényből, a folyamatban lévő bírósági ügyekben pedig már most sem alkalmazható.

Akinek ilyen ügye bíróság előtt van, érdemes a határozatra hivatkoznia. A gyermeket tervező munkavállalóknak érdemes előre tájékozódniuk, milyen jövedelem alapján számolják majd az ellátásukat. A munkáltatóknak és a társadalombiztosítási kifizetőhelyeknek pedig érdemes figyelemmel kísérniük, milyen új szabályt alkot a jogalkotó az év végéig, mert az ellátások megállapításához szükséges adatszolgáltatást ehhez kell majd igazítaniuk.

Kúria: visszakövetelhető a végkielégítés, ha a nyugdíjat visszamenőleg állapítják meg

2025. október 6.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.V.10.057/2025/5. számú, 2025. október 1-jén kelt ítéletével a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.020/2025/8. számú jogerős ítéletét hatályában fenntartotta, amely a Fővárosi Törvényszék 9.M.70.071/2024/18. számú ítéletét helybenhagyva a munkavállalót a felvett nettó 1 171 065 forint végkielégítés visszafizetésére kötelezte. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 15. § (1) és (4) bekezdése, 16. §-a, 77. § (5) bekezdés a) pontja, 294. § (1) bekezdés g) pontja és 286. § (1) bekezdése. A Kúria kifejezetten fenntartotta az Mfv.I.10.783/2012/5. számú határozatában kifejtett álláspontját, és elhatárolta az esetet az Mfv.II.10.125/2021/5. számú döntéstől, amelyben a munkáltató nyilatkozata egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősült.

A szabályozás lényege

A tényállás szerint a munkáltató 2021. március 4-én felmondással szüntette meg a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát, és a felmondásban az Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontja szerinti háromhavi végkielégítésről rendelkezett, amelyet ki is fizetett. A munkavállaló ezt követően visszamenőleges nyugdíjmegállapítást kért, és öregségi nyugdíját 2021. január 27-től állapították meg. Mivel így a felmondás közlésekor nyugdíjasnak minősült, az Mt. 77. § (5) bekezdés a) pontja alapján végkielégítés nem járt neki. A Kúria szerint egyoldalú kötelezettségvállalásnak (Mt. 16. §) csak az minősül, amelynek tartalmát a nyilatkozattevő szabadon határozza meg; ha a munkáltató a jogszabály szerint járó végkielégítésről tájékoztat és azt kifizeti, nem vállal többletkötelezettséget (Indokolás [20]–[22]). A munkavállaló a visszamenőleges nyugdíjigénnyel szemben számolhatott azzal, hogy ez a végkielégítésre való jogosultságát is érinti [23]. A jogalapját veszített kifizetés tartozássá válik, amely a hároméves elévülési időn belül visszakövetelhető.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés különösen a nyugdíjkorhatár közelében álló vagy karkedvezményes nyugdíjra jogosult munkavállalókat, valamint az őket foglalkoztató munkáltatókat érinti. Ha a munkavállaló a felmondás után a nyugellátás visszamenőleges megállapítását kéri, és a nyugdíj kezdő napja a felmondás közlését megelőzi, a már kifizetett, akár több havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítést vissza kell fizetnie. Ez a munkavállaló oldalán jelentős pénzügyi kockázatot jelent, a munkáltató számára viszont lehetővé teszi a jogalap nélküli kifizetés behajtását. Az ügyben a munkáltató emellett a nyugdíjas státuszra tekintettel visszaigényelte és megtérítette a munkavállalónak a munkabéréből levont nyugdíjjárulékot, amelyet az elsőfokú bíróság is megítélt.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak a nyugdíj igénylésének kezdő napját a munkaviszony megszüntetésének időpontjával együtt célszerű megtervezniük, mert a visszamenőleges nyugdíjmegállapítás a végkielégítés elvesztésével járhat. A munkáltatóknak érdemes a felmondásban a végkielégítést kifejezetten a törvényi feltételekre utalva, tájékoztató jelleggel rögzíteniük, és a munkavállalót felhívniük, hogy jelezze, ha nyugellátást igényel; ha pedig a felmondást követően kiderül, hogy a munkavállaló a közlésekor nyugdíjasnak minősült, a kifizetett összeget az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti hároméves elévülési időn belül követelhetik vissza. A végkielégítés önkéntes, a törvényen felüli vállalása viszont egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősülhet, amely a címzett hozzájárulása nélkül nem vonható vissza.

Vissza kell fizetni a végkielégítést, ha a nyugdíj visszamenőleg indul

A Kúria szerint a munkáltató visszakövetelheti a kifizetett végkielégítést, ha a munkavállaló nyugdíját utóbb a felmondást megelőző naptól állapítják meg. Nyugdíjasnak ugyanis végkielégítés nem jár.

Az ügyben a munkáltató felmondott egy vezető munkavállalónak, és kifizette neki a háromhavi végkielégítést. A munkavállaló ezután visszamenőleges nyugdíjat kért, amelyet a felmondásnál korábbi naptól állapítottak meg. A munka törvénykönyve szerint nem jár végkielégítés annak, aki a felmondás közlésekor nyugdíjasnak minősül.

A munkavállaló arra hivatkozott, hogy a munkáltató a felmondásban egyoldalúan vállalta a kifizetést, ezt pedig nem vonhatja vissza. A Kúria Mfv.V.10.057/2025/5. számú ítélete szerint azonban a törvény szerint járó végkielégítésről szóló tájékoztatás nem önkéntes vállalás: ha a jogalap megdől, a kifizetés tartozássá válik, és három éven belül visszakövetelhető.

A munkavállalóknak ezért érdemes a nyugdíj kezdőnapját a munkaviszony megszűnésével összehangolva megválasztani. Aki visszamenőleges nyugdíjat kér, számoljon azzal, hogy a már felvett végkielégítést vissza kell adnia. A munkáltatóknak célszerű a felmondásban a törvényi feltételekre utalni, és tisztázni, kér-e a munkavállaló nyugellátást. A törvényen felül, önkéntesen vállalt kifizetés megítélése viszont eltérő lehet.

Kúria: a bejelentés elmulasztása miatti munkaügyi bírság objektív, a könyvelő hibája nem mentesít

2025. október 10.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.III.45.094/2025/4. számú, 2025. október 7-én kelt végzésével a Fővárosi Törvényszék 52.K.700.112/2025/10. számú ítéletét hatályon kívül helyezte, és a törvényszéket új eljárásra utasította. A per tárgya a Budapest Főváros Kormányhivatala mint foglalkoztatás-felügyeleti hatóság határozata volt, amely a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (Fftv.) 9. § (2) bekezdése és a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet (Ffvr.) 18. § (4) bekezdés a) pontja alapján 2 000 000 forint munkaügyi bírságot szabott ki. A végzés ellen további perorvoslatnak nincs helye.

A szabályozás lényege

A tízfős munkáltató egy munkavállalót a munkába lépéskor nem jelentett be, három munkavállaló munkaidő-módosítását pedig könyvelője hibásan, kijelentésként rögzítette az adóhatóságnál, így ők 2024. február 2-től a helyszíni ellenőrzést követő március 12-ig bejelentés nélkül maradtak, miközben a járulékokat megfizették. A törvényszék a bírságot azért semmisítette meg, mert a hatóság nem értékelte a szándékosság hiányát és a hiba adminisztratív jellegét. A Kúria szerint az Ffvr. 18. § (4) bekezdés a) pontja alapján a munkaviszony bejelentésének bármely okból történő elmulasztása esetén kötelező a munkaügyi bírság alkalmazása (Indokolás [32]). A munkaügyi bírság objektív szankció, ezért közömbös, hogy a munkáltató tudott-e a könyvelő hibájáról, és hogy szándékosság vagy gondatlanság terhelte-e [26], [33]. A bejelentés és a járulékfizetés elkülönült kötelezettség. A bíróság a Kp. 85. § (5) bekezdése szerint csak a mérlegelés jogszerűségét vizsgálhatja, a már értékelt szempontok nyomatékosítása vagy új szempontok előírása tiltott felülmérlegelés [27], [30].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden foglalkoztatót érint, különösen a bérszámfejtést és a bejelentéseket külső könyvelőre bízó kis- és középvállalkozásokat. A hatóság a bírságot a Kúria által az ügyben irányadónak tekintett 150 000 forintos legkisebb összeg és 20 millió forintos felső határ között, a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvény 10. § (1) bekezdésében felsorolt szempontok mérlegelésével állapítja meg. A bejelentési hiba tehát akkor is bírságot von maga után, ha a járulékokat megfizették, és a munkavállalót az államháztartás oldalán kár nem érte. A könyvelő hibájából eredő hátrányt a munkáltató legfeljebb polgári jogi úton, a megbízottal szemben érvényesítheti. A munkavállalók számára a bejelentés a társadalombiztosítási jogosultság garanciája.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munkaviszony létesítését a munkába lépés előtt kell az adóhatósághoz bejelenteniük, a munkaszerződés módosításakor pedig különösen ellenőrizniük kell, hogy a módosítást ne jogviszony-megszűnésként rögzítsék. Mivel az Ffvr. 18. § (5) bekezdés a) pontja szerint nem szabható ki bírság, ha a késedelmes bejelentés a hatósági ellenőrzés megkezdéséig megtörténik, a hibák mielőbbi feltárása és javítása közvetlen pénzügyi jelentőségű. Célszerű a könyvelővel kötött megbízási szerződésben a bejelentések visszaigazolását és a hibákért való felelősséget rögzíteni, és a bejelentések adóhatósági visszajelzéseit rendszeresen ellenőrizni. Bírság megtámadásakor a munkáltatónak a mérlegelés jogszabálysértő voltát kell bemutatnia, a vétlenségre hivatkozás önmagában nem elegendő.

A könyvelő hibája sem menti a bejelentés elmulasztását

A Kúria szerint a munkavállaló bejelentésének elmulasztása miatt akkor is kötelező munkaügyi bírságot kiszabni, ha a hibát a könyvelő követte el, és a járulékokat időben megfizették. A bírság ugyanis vétkességtől független.

Az ügyben egy tízfős cég négy munkavállalójának bejelentése hibás vagy hiányos volt: hármuk munkaidő-módosítását a könyvelő tévesen jogviszony-megszűnésként rögzítette. A hatóság kétmillió forint munkaügyi bírságot szabott ki, a törvényszék azonban megsemmisítette a döntést, mondván, a cégnek nem volt szándéka jogsértést elkövetni.

A Kúria Kfv.III.45.094/2025/4. számú végzése szerint a bejelentés elmulasztása bármely okból kötelező bírsággal jár, és nem számít, hogy a munkáltató tudott-e a könyvelő hibájáról. A bejelentés és a járulékfizetés két külön kötelezettség, így a befizetett járulék sem pótolja a hiányzó bejelentést. A bíróság nem írhatja elő a hatóságnak, hogy bizonyos szempontokat nagyobb súllyal vegyen figyelembe.

A munkáltatóknak ezért érdemes rendszeresen ellenőrizniük a bejelentések adóhatósági visszaigazolását, különösen munkaidő-módosításkor, és a könyvelővel kötött szerződésben rendezni a hibákért való felelősséget. Ha a késedelmes bejelentés a hatósági ellenőrzés megkezdéséig megtörténik, bírság nem szabható ki, ezért a hibákat érdemes mielőbb kijavítani.

Kúria: a szakszervezeti tisztségviselőt is kötik a munkavállalói magatartási kötelezettségek

2025. október 13.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.062/2025/4. számú, a 2025. október 8-án tartott tárgyaláson meghozott ítéletével a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.051/2025/5. számú közbenső ítéletét hatályon kívül helyezte, és a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.670/2024/17. számú, a keresetet elutasító ítéletét – részben eltérő indokolással – helybenhagyta. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. A munkavállaló egészségügyi szolgálati jogviszonyban állt, amelynek megszüntetésére az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény utaló szabálya alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) rendelkezéseit kellett alkalmazni. Az alkalmazott szabályok: Mt. 6. § (2) bekezdése, 8. § (2) bekezdése, 52. § (1) bekezdés d) pontja, 78. § (1) bekezdés a) pontja és 234. § (3) bekezdése.

A szabályozás lényege

A tényállás szerint a teljes munkaidő-kedvezményel „függetlenített” szakszervezeti elnök egy munkatárstól közösségi oldalon betegadatokat tartalmazó esetlapot kapott, azt a munkáltatóval való egyeztetés nélkül, részben anonimizálva egy televízió részére továbbította, amely azt hírműsorban bemutatta. A munkáltató azonnali hatályú felmondással élt. A Kúria szerint a főkötelezettségek szünetelése nem szünteti meg a munkaviszony bizalmi jellegéből fakadó általános magatartási követelményeket; a munkaviszonyban álló tisztségviselőt tisztségviselői tevékenysége körében is kötik az Mt. 6–9. §-ában foglalt követelmények (Indokolás [52]–[53], [68]). Az adatok passzív „fogadása” nem vétkes kötelezettségszegés [58], [60], a bejelentés elmulasztása önmagában nem alapozza meg a súlyosabb jogkövetkezményt [59]. A médianak történő szándékos továbbítás azonban az Mt. 234. § (3) bekezdésébe ütközik, és alkalmas a munkáltató jó hírnevének megsértésére; a kötelezettségszegéshez elegendő a veszélyeztetés, tényleges sérelem nem szükséges [62]–[64].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót és munkavállalót érint, ahol szakszervezet vagy üzemi tanács működik, különösen a különleges személyes adatokat kezelő ágazatokban, így az egészségügyben. Az érdekképviselők számára egyértelművé teszi, hogy a munkaidő-kedvezmény igénybevétele nem mentesít a munkavállalói hűségkötelezettség alól, és a tevékenységük során megismert információk nyilvánosságra hozatala csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése és a személyiségi jogok megsértése nélkül lehetséges. A Kúria azt is hangsúlyozta, hogy a közvélemény tájékoztatása a kapacitáshiányról nem minősült a munkavállalók érdekvédelmének [65]. A munkáltatók szempontjából a határozat megerősíti, hogy súlyos, szándékos kötelezettségszegés esetén tisztségviselővel szemben is alkalmazható azonnali hatályú felmondás.

Teendők és határidők

A szakszervezeti és üzemi tanácsi tisztségviselőknek a munkáltatót érintő problémák nyilvánosságra hozatala előtt célszerű a munkáltatóval konzultálniuk, és mérlegelniük, hogy a közlés nem veszélyezteti-e a munkáltató jó hírnevét vagy jogos gazdasági érdekeit. Személyes, különösen egészségügyi adatot tartalmazó dokumentumot a tisztségviselő munkakörében és érdekképviselői minőségében sem kezelhet jogosultság nélkül; az ilyen adat megérkezését a munkáltatói adatvédelmi szabályzat szerint jelezni kell. A munkáltatóknak érdemes a belső kommunikációs és adatvédelmi szabályzatban rögzíteniük az érdekképviselőkkel való információcsere rendjét. A felmondás jogellenességét vitató tisztségviselő a közléstől számított harminc napon belül nyújthat be keresetet.

Szakszervezeti vezetőként is munkavállaló marad a tisztségviselő

A Kúria szerint a szakszervezeti tisztségviselőt érdekképviselési tevékenysége során is kötik a munkavállalói magatartási szabályok. A betegadatok médiának való kiadása miatt közölt azonnali hatályú felmondás jogszerű volt.

Az ügyben egy mentőszolgálatnál dolgozó, munkaidő-kedvezménytel teljes egészében szakszervezeti feladatokat ellátó elnök egy munkatárstól kapott esetlapot – a munkáltatóval való egyeztetés nélkül – továbbított egy televízióknak, amely azt hírműsorban mutatta be. A munkáltató azonnali hatállyal felmondott; a másodfokú bíróság ezt jogellenesnek tartotta, a Kúria azonban a munkáltatónak adott igazat.

A Kúria Mfv.IV.10.062/2025/4. számú ítélete szerint a munkavégzési kötelezettség szünetelése nem jelenti, hogy a tisztségviselőre ne vonatkoznának a jóhiszeműség, az együttműködés és a munkáltató jó hírnevének védelme. Az adatok passzív fogadása még nem volt vétkes, a betegadatok nyilvánosságra hozatala viszont alkalmas volt a munkáltató jó hírnevének megsértésére, ehhez tényleges kár sem kell.

Az érdekképviselőknak ezért érdemes a nyilvánosság előtti fellépés előtt a munkáltatóval egyeztetniük, és személyes adatot tartalmazó iratot nem továbbítaniuk. A munkáltatóknak célszerű belső szabályzatban rendezniük az érdekképviselőkkel való információcserét. A felmondást vitató munkavállalónak harminc napon belül kell keresetet indítania.

Kúria: részteljesítés esetén csak kifejezett vállalás alapján jár arányos prémium

2025. október 20.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.065/2025/5. számú, 2025. október 15-én kelt ítéletével a Pécsi Ítéltábla I.Mf.30.014/2025/8/I. számú ítéletét hatályában fenntartotta. A másodfokú bíróság a Pécsi Törvényszék 2.M.70.067/2024/16/I. számú, a munkavállaló javára 5 631 077 forint prémiumot megítélő ítéletét megváltoztatta és a keresetet elutasította. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. Az ügyben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 137. §-ára és 286. § (1) bekezdésére, továbbá a Kúria Mfv.II.10.480/2018/4. számú, EBH2019.M.15. szám alatt közzétett határozatára épülő gyakorlatra kellett tekintettel lenni. A Kúria rámutatott: a prémium jogintézményét az Mt. tételesen nem szabályozza, ezért tartalmát a bírói gyakorlat, a munkaszerződés és a prémiumkitűzés határozza meg (Indokolás [41]).

A szabályozás lényege

A tényállás szerint az igazgató munkakörű munkavállaló munkaszerződése alapján az éves bére 70%-ának megfelelő prémiumra volt jogosult, ha az igazgatóság elnöke az éves prémiumfeltételeket meghatározza. A 2020. évre 2020. szeptember 15-én kitűzött öt feladatból négy teljesült, ezért a munkavállaló a prémium 80%-át követelte; a munkáltató semmit sem fizetett. Az elévülést a bíróságok nem állapították meg: a kifizetés 2021. június 10-én vált esedékessé, a 2024. június 3-i kereset az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti három éven belül érkezett. Érdemben a Kúria a következetes gyakorlatot megerősítve kimondta: ha a kiírt feladatnak csak egy része teljesül, a prémium arányos része csak akkor illeti meg a munkavállalót, ha annak fizetésére a munkáltató a részfeladatok teljesítése esetére is kötelezettséget vállalt; erről a feleknek egyértelműen meg kell állapodniuk, vagy a kiírásban kifejezetten rögzíteni kell [36], [43]. Az, hogy a munkáltató korábbi években részteljesítés esetén is fizetett, egyedi döntés volt, amely a perbeli évre nem irányadó [36].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót és munkavállalót érint, amelynél célfeladathoz kötött prémium, bónusz vagy hasonló teljesítményösztönző rendszer működik, különösen a vezető állású munkavállalók javadalmazásában. A munkáltatók számára a határozat azt jelzi, hogy a prémiumkitűzés szövege dönti el a fizetési kötelezettség terjedelmét: ha az kizárólag a maradéktalan teljesítéshez köti a kifizetést, részteljesítés esetén a munkavállaló jellemzően nem tarthat igényt arányos részre. A munkavállalók oldalán ez jelentős jövedelemkockázatot jelenthet, hiszen az ügyben a négy teljesített feladat ellenére a teljes, több millió forintos prémium elmaradt. A korábbi méltányos kifizetési gyakorlatra való hivatkozás a jövőre nézve nem teremt jogosultságot, a perköltség és az illeték pedig a pervesztes munkavállalót terhelte.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a prémiumkitűzésben egyértelműen rögzíteniük célszerű, hogy a kifizetés kizárólag valamennyi feladat teljesítése esetén jár-e, vagy a feladatokhoz rendelt súlyok szerint részarányosan is. A munkavállalóknak – különösen vezető munkakörben – a munkaszerződés megkötésekor és a feladatok kitűzésekor érdemes kifejezett részteljesítési szabályt kérniük, és a teljesítés dokumentálására a tárgyévben gondot fordítaniuk. A prémiumigényt az esedékességtől számított három éven belül kell érvényesíteni [Mt. 286. § (1) bekezdés]; a Kúria hangsúlyozta, hogy a felülvizsgálati kérelemben a tényállás vitatásához a bizonyítékok értékelésére vonatkozó szabály megsértését is konkrétan meg kell jelölni [34].

Részben teljesített célfeladat: csak kikötés esetén jár arányos prémium

A Kúria megerősítette: ha a prémiumfeladatoknak csak egy része teljesül, a munkavállaló csak akkor kaphat arányos prémiumot, ha erről a munkáltató kifejezetten rendelkezett. Ennek hiányában semmi sem jár.

Az ügyben egy igazgató az éves bére 70%-ának megfelelő prémiumra volt jogosult a kitűzött feladatok teljesítése esetén. Az öt feladatból négyet teljesített, ezért a prémium 80%-át követelte, a munkáltató azonban nem fizetett. Az elsőfokú bíróság még megítélte az összeget, a másodfokú bíróság viszont elutasította a keresetet.

A Kúria Mfv.IV.10.065/2025/5. számú ítélete szerint részteljesítés esetén csak akkor jár arányos prémium, ha a felek erről egyértelműen megállapodtak, vagy a munkáltató a kiírásban rögzítette. Az, hogy korábbi években a cég részteljesítésnél is fizetett, egyedi döntés volt, amely nem kötelezte a vitatott évre. A prémium jogintézményét a munka törvénykönyve nem szabályozza részletesen, ezért a szerződés és a kiírás szövege a döntő.

A munkáltatóknak ezért érdemes a prémiumkiírásban világosan rendezniük, mi történik részleges teljesítésnél. A munkavállalóknak célszerű már a szerződéskötéskor arányos kifizetési szabályt kikötniük, igényüket pedig az esedékességtől számított három éven belül kell érvényesíteniük.

Munkaidő a munkáltató járművével megtett utazás a gyülekezési pont és a munkahely között

2025. október 13.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (hatodik tanács) 2025. október 9-én hozott ítéletet a C-110/24. sz., STAS-IV kontra VAERSA ügyben a spanyol Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 1. pontját értelmezi, amely szerint munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi. Magyarországon a munkaidő fogalmát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 86. §-a szabályozza; az előzetes döntés a tagállami bíróságokat az irányelv értelmezésében köti.

A szabályozás lényege

Az alapügyben természetvédelmi területeken dolgozó brigádok tagjainak reggel 8 órára egy, a munkáltató által kijelölt bázisra kellett megérkezniük, ahonnan a munkáltató járművével, a munkáltató egyik munkavállalója vezetésével, a szükséges anyagokkal együtt utaztak a havi ütemtervben meghatározott telephelyre, majd a munka végén ugyanígy vissza. A munkáltató az odaútat elszámolta, a visszautat nem. A Bíróság az ítélet 27–28. pontjában rögzítette, hogy az utazás részletes szabályait – a járművet, az indulás helyét és idejét, a célállomást – a munkáltató határozza meg, ezért a munkavállalóknak nincs állandó munkavégzési helyük, és az utazás tevékenységük velejárója. A 32–34. pont szerint az utazás alatt a munkavállalók kötelesek a munkáltató utasításait követni, idejükkel szabadon nem rendelkezhetnek, így a munkáltató rendelkezésére állnak. A rendelkező rész szerint az együttesen, a munkáltató által meghatározott időpontban és járművel, a kijelölt helyről a munkavégzés helyére és vissza megtett út ideje munkaidő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet elsősorban azokat a munkáltatókat érinti, amelyek munkavállalói változó helyszíneken dolgoznak, és a munkáltató szervezi meg a kiszállításukat: építőipari, karbantartási, mezőgazdasági, erdészeti, takarítási és szerelőipari vállalkozásokat. Az Mt. 86. § (3) bekezdés b) pontja szerint nem munkaidő a lakó- vagy tartózkodási helyről a tényleges munkavégzés helyére és vissza történő utazás; az ítélet ugyanakkor azt a helyzetet minősíti munkaidőnek, amikor a munkavállalónak a munkáltató által kijelölt gyülekezési ponton kell megjelennie, és onnan kötött rendben utazik. A minősítés kihat a rendes és rendkívüli munkaidő mértékére, a pihenőidők betartására és ezáltal a bérköltségekre. A munkavállalók számára az ítélet arra ad alapot, hogy az ilyen utazási időt a munkaidő részeként kérjék elszámolni.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű áttekinteniük, hogy a munkavállalók szállítását milyen rendben szervezik: ki jelöli ki az indulás helyét és idejét, kötelező-e a munkáltatói jármű igénybevétele, és a munkavállaló szabadon rendelkezhet-e az utazás idejével. Ha ezek a körülmények az ítéletben leírtakhoz hasonlóak, az utazási időt munkaidőként kell kezelni a munkaidő-beosztásban és az elszámolásban. Az Mt. 134. § (1)–(2) bekezdése szerint a munkáltató a rendes és a rendkívüli munkaidő tartamát úgy köteles nyilvántartani, hogy abból a teljesítés kezdő és befejező időpontja naprakészen megállapítható legyen; a nyilvántartásban ezért az utazási időnek is meg kell jelennie. A munkavállalók és képviselőik a nyilvántartás és a bérelszámolás alapján ellenőrizhetik, hogy az utazási időt elszámolták-e.

A közös kiszállítás ideje is munkaidő

Ha a munkáltató jelöli ki a gyülekezés helyét és idejét, és a saját járművével viszi a dolgozókat a munkavégzés helyére, az út a munkaidő része – mondta ki az uniós bíróság.

A spanyol ügyben természetvédelmi brigádok tagjainak reggel egy kijelölt bázison kellett megjelenniük, onnan a cég autóján jutottak el az aznapi munkaterületre, majd délután ugyanígy vissza. A munkáltató csak az odaútat számolta munkaidőnek. Az Európai Unió Bírósága 2025. október 9-i ítéletében kimondta: az ilyen oda- és visszaút egyaránt munkaidő, mert az utazás rendjét a munkáltató határozza meg, a dolgozók közben az utasításait követik, és idejükkel nem rendelkezhetnek szabadon.

Az ítélet nem érinti azt az alapszabályt, hogy az otthonról a munkahelyre tartó út nem munkaidő. Ha azonban a munkáltató gyülekezési pontot jelöl ki, és onnan maga szervezi a szállítást, a helyzet más. Ez különösen az építőiparban, a karbantartásban, a mezőgazdaságban és a szerelőiparban gyakori.

A munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk a munkaidő-nyilvántartást és a beosztást, mert az utazási idő növelheti a rendkívüli munkaidőt. A munkavállalók a nyilvántartásból ellenőrizhetik, hogy az utat elszámolták-e.

Szlovákiában 2026-tól havi 915 euró, óránként 5,259 euró a minimálbér

2025. október 1.

Jogforrás és hatály

A szlovák Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium a minimálbérrel szóló 663/2007. sz. törvény 9. § (1) bekezdése alapján közleményt adott ki a 2026. évi minimálbér összegéről. A közleményt a szlovák törvénytárban 245/2025. számon 2025. szeptember 26-án hirdették ki. A közlemény a kihirdetés napján hatályos, a benne megállapított összegek a 2026. naptári évre vonatkoznak. 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 kötelezővé tett díjazás, ideértve a túlmunka díjazását is, a kiküldött munkavállalókat is megilleti, így a szlovák minimálbér a Szlovákiába kiküldött munkavállalókra is irányadó.

A szabályozás lényege

A közlemény szerint a minimálbér 2026-ban havi 915 euró a havibérrel díjazott munkavállaló esetében, és 5,259 euró a munkavállaló által ledolgozott minden óráért. A közlemény a két összeget külön állapítja meg, ezért a havibéres és az órabéres munkavállalók esetében egyaránt egyértelmű a legalacsonyabb fizethető összeg. Az Európai Unió Bírósága a C-620/18. sz., Magyarország kontra Európai Parlament és Tanács ügyben hozott ítéletében rögzítette, hogy a módosított 96/71/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdésének harmadik albekezdése alapján a díjazás fogalmát annak a tagállamnak a nemzeti joga és gyakorlata határozza meg, amelynek területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, és az magában foglalja a díjazás valamennyi kötelezővé nyilvánított elemét. A kiküldött munkavállaló tehát a szlovák minimálbérnél alacsonyabb díjazásban akkor sem részesülhet, ha munkaszerződésére a magyar jog irányadó. A 12, illetve indokolt értesítés esetén 18 hónapot meghaladó kiküldetésnél az irányelv 3. cikk (1a) bekezdése szerint a fogadó tagállam szinte valamennyi munka- és foglalkoztatási feltétele alkalmazandó.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közlemény közvetlenül érinti a Szlovákiában telephellyel rendelkező vagy ott munkát végeztető magyar vállalkozásokat, különösen a határ menti építőipari, szerelési, szállítmányozási és szolgáltató cégeket, valamint a munkaerő-kölcsönzőket, amelyek munkavállalókat küldenek szlovákiai munkavégzésre. Számukra a 2026-tól teljesítendő szerződések bérköltségét a szlovák minimálbérhez kell igazítani. Érinti a Szlovákiában dolgozó, illetve oda ingázó magyar munkavállalókat is, akik 2026. január 1-jétől legalább a közleményben megállapított összegre jogosultak. A minimálbér alatti díjazás a fogadó állam hatóságainak ellenőrzése során szankcióval járhat, a munkavállaló pedig a különbözetet követelheti.

Teendők és határidők

A Szlovákiába munkavállalót kiküldő magyar munkáltatóknak 2026. január 1-jéig felül kell vizsgálniuk a kiküldött munkavállalók bérezését, és biztosítaniuk kell, hogy a szlovákiai munkavégzés idejére járó díjazás havibér esetén legalább 915 euró, órabér esetén legalább 5,259 euró legyen. A 2026-ra szóló ajánlatok és szolgáltatási szerződések árazásánál célszerű a bérköltség emelkedésével számolni, a hosszabb kiküldetéseknél pedig a 12, illetve 18 hónapos határt is figyelemmel kísérni. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy a kiküldetési megállapodásukban szereplő díjazás eléri-e a szlovák minimálbért, és eltérés esetén a munkáltatónál vagy a fogadó állam munkaügyi hatóságánál jelezni.

Szlovákiában 915 euró lesz a minimálbér 2026-tól

Kihirdették a szlovák minimálbér 2026-os összegét. A Szlovákiába kiküldött vagy ott dolgozó magyar munkavállalóknak is legalább ennyi jár, a munkáltatóknak ezért már most érdemes újraszámolniuk a jövő évi bérköltségeket.

A szlovák munkaügyi minisztérium 2025. szeptember 26-án kihirdetett közleménye szerint 2026-ban a minimálbér havibér esetén 915 euró, órabér esetén pedig 5,259 euró minden ledolgozott óráért. A határ mentén sok magyar vállalkozás végez munkát Szlovákiában, és sok magyar munkavállaló dolgozik vagy ingázik oda, ezért a változás közvetlenül érinti őket. A közlemény a havibéres és az órabéres foglalkoztatásra külön összeget határoz meg.

Az uniós kiküldetési szabályok szerint a kiküldött munkavállalót a fogadó ország kötelező díjazása illeti meg, akkor is, ha a munkaszerződése magyar jog alá tartozik. A szlovákiai munkavégzés idejére tehát nem lehet a szlovák minimálbérnél kevesebbet fizetni. A tizenkét, illetve tizennyolc hónapnál hosszabb kiküldetéseknél a fogadó ország szinte valamennyi munkafeltétele alkalmazandó.

A munkáltatóknak január 1-jéig érdemes felülvizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat és a 2026-os szerződések árazását. A munkavállalók pedig ellenőrizték, hogy a kiküldetésük idejére járó bér eléri-e az új összeget.

Németország: adómentes havi 2000 euró a nyugdíjkorhatár után munkát vállalóknak

2025. október 17.

Jogforrás és hatály

A német szövetségi kormány 2025. október 15-i ülésén elfogadta a nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók adójogi ösztönzéséről szóló törvény (Aktivrentengesetz) tervezetét. A tervezetet a szövetségi pénzügyminisztérium 2025. október 14-i keltezésű kormány-előterjesztésben nyújtotta be. A javaslat 1. cikke a jövedelemadóról szóló törvényt (Einkommensteuergesetz, EStG) módosítja: új 3. § 21. pontot iktat be, és kiegészíti a 41. § (1) bekezdését, a 41b. § (1) bekezdését, valamint a 42b. § (1) bekezdését. A tervezet 4. cikke szerint a törvény 2026. január 1-jén lépne hatályba, az indokolás szerint az új szabályokat először a 2026. évi béradóelőleg-levonásnál és a 2026. adóévre kell alkalmazni. A tervezet ezután a német parlament elé, a törvényhozási eljárásba kerül.

A szabályozás lényege

Az EStG új 3. § 21. pontja szerint évente összesen legfeljebb 24 000 euró munkaviszonyból származó bevétel adómentes, ha azt a munkavállaló a német társadalombiztosítási törvénykönyv VI. könyvének 35. § második mondata vagy 235. §-a szerinti öregségi nyugdíjkorhatár elérését követően végzett munkáért kapja, és a munkáltató e munkáért nyugdíjbiztosítási járulékot köteles fizetni. Az adómentesség nem alkalmazható, ha a bevétel más rendelkezés alapján már adómentes. Minden olyan naptári hónapra, amelyben a feltételek nem álltak fenn, a mentes összeg egytizenkettővel csökken, a béradóelőleg-levonásnál pedig időarányosan kell figyelembe venni. Az előterjesztés összefoglalója szerint a progresszivitási fenntartás (Progressionsvorbehalt) az adómentes rész után nem érvényesül, azaz az a további jövedelmek adókulcsát sem emeli. Az adómentesség a nyugdíjbiztosítási járulékfizetési kötelezettséget nem érinti, sőt annak fennállásához kötött.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az intézkedés a Németországban munkaviszonyban foglalkoztató munkáltatókat érinti, köztük a magyar tulajdonú németországi leányvállalatokat, valamint azokat a magyar állampolgárokat, akik a német nyugdíjkorhatár elérése után Németországban dolgoznak vagy dolgoznának tovább. Az előterjesztés a számítás alapjául körülbelül 168 000 érintett személyt vesz alapul, a teljes éves adóbevétel-kiesést mintegy 890 millió euróra becsüli. A munkavállalók szempontjából a havi 2000 eurós keretig a bruttó bér adómentesen marad, ami a nyugdíj melletti munkavégzést teszi vonzóbbá; a munkáltatók számára a munkaerőhiány enyhítésének eszköze lehet. A tervezet a tervezett formájában a munkaviszonyból származó bevételre vonatkozik.

Teendők és határidők

A javaslat még nem hatályos törvény, a végleges szöveget a német parlament határozza meg, a tervezett hatálybalépés 2026. január 1. A Németországban foglalkoztató munkáltatóknak célszerű már most felmérniük, hány munkavállalójuk éri el 2026 folyamán a nyugdíjkorhatárt, és felkészíteniük bérszámfejtési rendszereiket az adómentes rész kezelésére. A nyugdíjkorhatár után is dolgozni kívánó munkavállalóknak érdemes időben egyeztetniük munkáltatójukkal a munkaviszony folytatásáról, és figyelemmel kísérniük a parlamenti eljárás eredményét. A Magyarországon élő, de Németországban dolgozó munkavállalók adózására a kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezmény is kihat, ezért esetükben külön vizsgálat szükséges.

Adómentes kereset a nyugdíjkorhatár után Németországban

A német kormány elfogadta az úgynevezett aktív nyugdíj tervezetét: aki a nyugdíjkorhatár után is munkaviszonyban dolgozik, havonta legfeljebb 2000 eurót kereshet jövedelemadó nélkül, ha a tervezetet a parlament is elfogadja.

A német szövetségi kormány 2025. október 15-én fogadta el a tervezetet. Eszerint a nyugdíjkorhatárt elért munkavállaló évente legfeljebb 24 000 euró munkabért kaphat jövedelemadó nélkül, feltéve, hogy a munkáltató a munkáért nyugdíjbiztosítási járulékot fizet. Az adómentes rész a többi jövedelem adókulcsát sem emeli. A tervezett hatálybalépés 2026. január 1., a végleges szöveget azonban a német parlament határozza meg.

Az intézkedés a német munkaerőhiányt kívánja enyhíteni, és a kormány becslése szerint évente mintegy 890 millió euró adóbevétel-kiesést jelent. Érinti a Németországban működő magyar vállalkozásokat és leányvállalatokat, valamint azokat a magyar munkavállalókat, akik a korhatár után is Németországban dolgoznának. A kedvezmény önálló vállalkozókra a tervezet szerint nem terjed ki.

A munkáltatóknak érdemes felkészíteniük a bérszámfejtést, a munkavállalóknak pedig egyeztetniük a munka folytatásáról. A Magyarországon élők esetében a kettős adóztatási egyezmény hatását is vizsgálni kell, mert az adóilletőség döntheti el, hol és mennyi adót fizetnek a németországi bér után.

Horvátországban 2026-ban bruttó 1050 euró a minimálbér

2025. október 28.

Jogforrás és hatály

A horvát kormány a minimálberről szóló törvény (Zakon o minimalnoj plaći, Narodne novine 118/18., 120/21. és 152/24. szám) 6. cikke alapján, 2025. október 24-i ülésén elfogadta a 2026. évi minimálbér összegéről szóló rendeletet (Uredba o visini minimalne plaće za 2026. godinu). A rendeletet a horvát hivatalos lapban, a Narodne novine 2025. évi 132. számában 2025. október 24-én hirdették ki. A rendelet 2. cikke 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 kötelezővé tett díjazás a kiküldött munkavállalókat is megilleti.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. cikke szerint a minimálbér a 2026. január 1-jétől december 31-ig tartó időszakra bruttó 1050,00 euró. Az előző évi, 2024. október 24-i ülésen elfogadott és a Narodne novine 124/2024. számában kihirdetett rendelet a 2025. évre bruttó 970,00 eurót állapított meg, az emelés így bruttó 80 euró, mintegy 8,2 százalék. A rendelet havi összeget állapít meg, külön órabért nem tartalmaz. Az Európai Unió Bírósága a C-620/18. sz., Magyarország kontra Európai Parlament és Tanács ügyben rögzítette, hogy a díjazás fogalmát annak a tagállamnak a joga és gyakorlata határozza meg, ahol a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, és az a díjazás minden kötelezővé nyilvánított elemét magában foglalja. A Horvátországba kiküldött munkavállaló ezért a horvát minimálbérnél kevesebbet akkor sem kaphat, ha munkaszerződésére a magyar jog irányadó. A 12, illetve indokolt értesítés esetén 18 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 közvetlenül érinti a Horvátországban telephellyel rendelkező vagy ott szolgáltatást nyújtó magyar vállalkozásokat, különösen az építőipari, szerelési, idegenforgalmi és szállítmányozási cégeket, valamint a munkaerő-kölcsönzőket. Számukra a horvátországi munkavégzés bérköltsége 2026-tól a minimálbér szintjén mintegy 8 százalékkal nő, amit a hosszabb távú szerződések árazásánál figyelembe kell venni. Érinti a Horvátországban dolgozó magyar munkavállalókat is, akiknek 2026. január 1-jétől legalább bruttó 1050 euró havi díjazás jár. A szezonális munkát vállalók számára az emelés közvetlen jövedelemnövekedést jelent.

Teendők és határidők

A Horvátországba munkavállalót kiküldő magyar munkáltatóknak 2026. január 1-jéig felül kell vizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat, és biztosítaniuk kell, hogy a horvátországi munkavégzés idejére járó díjazás elérje a havi bruttó 1050 eurót, részmunkaidő vagy töredékhónap esetén ennek arányos részét. A 2026-ra szóló ajánlatok és vállalkozási szerződések költségkalkulációjában a béremelés hatásával célszerű számolni, a hosszabb kiküldetéseknél pedig a 12, illetve 18 hónapos határ elérését is figyelni kell. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy a kiküldetésük idejére megállapított bér eléri-e az új minimálbért, és eltérés esetén ezt a munkáltatónál jelezni.

Horvátországban 1050 euró lesz a minimálbér

A horvát kormány 2026-ra bruttó 1050 euróra emelte a havi minimálbért. Az új összeg a Horvátországba kiküldött magyar munkavállalókra is vonatkozik, ezért a magyar munkáltatóknak év végéig újra kell számolniuk a kiküldetési béreket.

A horvát kormány 2025. október 24-én fogadta el és még aznap kihirdette a 2026-os minimálbérről szóló rendeletet. Eszerint jövőre a havi minimálbér bruttó 1050 euró, a 2025-ös 970 euróhoz képest 80 euróval, mintegy 8 százalékkal több. A rendelet 2026. január 1-jén lép hatályba, és havi összeget határoz meg, külön órabért nem.

Horvátország a magyar vállalkozások fontos piaca, különösen az építőiparban, a szerelőiparban és az idegenforgalomban. Az uniós kiküldetési szabályok szerint a kiküldött munkavállalónak a fogadó ország kötelező bére és bérelemei járnak, akkor is, ha a munkaszerződése magyar jog alá tartozik. A horvátországi munka idejére tehát nem fizethető kevesebb az új minimálbérnél.

A munkáltatóknak január 1-jéig érdemes felülvizsgálniuk a kiküldetési megállapodásokat és a 2026-os árajánlatokat. A munkavállalók ellenőrizték, hogy a kiküldetésre szóló bérük eléri-e az új összeget, részmunkaidő esetén annak arányos részét.

Hatósági értesítés nélküli csoportos létszámcsökkentés: utólag nem orvosolható

2025. október 31.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (ötödik tanács) 2025. október 30-án hozott ítéletet a C-134/24. sz., Tomann ügyben a német Bundesarbeitsgericht előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az alapeljárásban egy fizetésektelenné vált társaság vagyongazdálkodója úgy mondta fel egy 1994 óta foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződését, hogy a csoportos létszámcsökkentésről nem értesítette a munkaügyi hatóságot. Az ítélet az (EU) 2015/1794 irányelvvel módosított, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdésének első albekezdését és 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdését értelmezi. Magyarországon a szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 71–76. §-a tartalmazza.

A szabályozás lényege

A Bíróság az ítélet 58. pontjában kimondta, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében közölt felmondás nem léphet hatályba a 4. cikk (1) bekezdése szerinti 30 napos határidő lejárta előtt, amely a hatóság értesítésétől kezdődik; értesítés hiányában tehát a felmondás nem léphet hatályba. A 60. pont szerint e határidő az a minimális idő, amely a hatóság rendelkezésére áll ahhoz, hogy megoldást keressen az érintett munkavállalók számára. A 82–84. pont alapján a munkáltató nem teheti szabályszerűvé az elmulasztott értesítést utólag úgy, hogy a már közölt felmondás az utólagos értesítést követő 30 nappal lépjen hatályba, mert ez felborítaná az irányelvben előírt eljárási sorrendet: a konzultációnak és a hatóság értesítésének meg kell előznie a felmondást. A Bíróság a feltett négy kérdésből kettőt hipotetikusnak, ezért elfogadhatatlannak tekintett.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden olyan munkáltatót érint, amely az Mt. 71. § (1) bekezdése szerinti létszámhatárokat elérő, harmincnapos időszakon belüli, működésével összefüggő okú megszüntetést tervez, és kiemelten a fizetésektelenségi eljárás alatt álló vállalkozásokat, ahol a létszám leépítése gyakran sürgető. Az Mt. 74. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a szándékáról írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet, a 75. § (1) bekezdése szerint a felmondás a munkavállaló tájékoztatását követő harminc nap elteltével közölhető, a (3) bekezdés szerint pedig az ennek megszegésével közölt felmondás jogellenes. Az ítélet megerősíti, hogy az eljárási lépések elmulasztása utólagos pótlással nem hozható helyre, ami a munkavállalók számára erős jogvédelmet, a munkáltatók számára jelentős perkockázatot jelent.

Teendők és határidők

A csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltatóknak a felmondások közlése előtt kell lefolytatniuk az üzemi tanáccsal való tárgyalást és írásban értesíteniük az állami foglalkoztatási szervet, a felmondások ütemezését pedig úgy kell kialakítaniuk, hogy azok közlésére csak a törvényes várakozási idő után kerüljön sor. Különös figyelmet igényel a létszámhatárok számítása, mert az alapügyben éppen a rendszeresen foglalkoztatott létszám megítélése volt vitatott. A fizetésektelenségi eljárásban eljáró vagyongazdálkodóknak és felszámolóknak is be kell tartaniuk ezeket a lépéseket. Az érintett munkavállalók, ha az értesítés vagy a tájékoztatás elmaradt, a felmondás jogellenességére hivatkozhatnak a munkaügyi bíróság előtt.

Elmaradt hatósági értesítés: a felmondás nem hozható helyre

Az uniós bíróság szerint ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentésnél nem értesíti a munkaügyi hatóságot, a felmondás nem léphet hatályba, és ezt utólagos értesítéssel sem lehet orvosolni.

Egy német fizetésektelen cég vagyonfelügyelője úgy bocsátott el munkavállalókat, hogy a csoportos létszámcsökkentést nem jelentette be a munkaügyi hivatalnak. Az Európai Unió Bírósága 2025. október 30-i ítéletében kimondta: a hatóság értesítése nélkül közölt felmondás nem lép hatályba, mert a hatóságnak legalább harminc napra van szüksége ahhoz, hogy segítséget keressen az érintetteknek. A munkáltató az elmaradt bejelentést utólag sem pótolhatja úgy, hogy a már közölt felmondások harminc nap múlva hatályossá váljanak.

Magyarországon is kötelező az állami foglalkoztatási szerv írásbeli értesítése és a munkavállalók előzetes tájékoztatása, a szabályok megsértésével közölt felmondás pedig jogellenes. Az ítélet ezért a hazai gyakorlat szempontjából is iránymutató, különösen a felszámolás alatt álló cégeknél.

A létszámcsökkentést tervező munkáltatóknak ezért a sorrendre is ügyelniük kell: előbb tárgyalás és bejelentés, csak utána felmondás. A munkavállalók a mulasztás esetén a munkaügyi bírósághoz fordulhatnak, és a felmondás jogellenességére hivatkozhatnak.