

Meghosszabbított veszélyhelyzet: 2026 májusáig maradnak a veszélyhelyzeti munkajogi eltérések

2025. november 3.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. október 21-én fogadta el a szomszédos országban fennálló fegyveres konfliktus, illetve humanitárius katasztrófa magyarországi következményeinek elhárításáról és kezeléséről szóló 2022. évi XLII. törvény módosításáról szóló 2025. évi LXXVII. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 127. számában, 2025. október 31-én hirdettek ki, és 5. § (1) bekezdése szerint a kihirdetését követő napon lépett hatályba. Ugyanebben a számban jelent meg a 343/2025. (X. 31.) Korm. rendelet, amely a veszélyhelyzetet kihirdető 424/2022. (X. 28.) Korm. rendeletet módosítja. A módosított 2022. évi XLII. törvény 2. § (1) bekezdése alapján a Kormány a veszélyhelyzetet 2026. május 13-ig hosszabbíthatja meg, a 424/2022. Korm. rendelet 5. §-a szerint pedig a rendelet a korábbi 2025. november 15. helyett 2026. május 14-én veszti hatályát.

A szabályozás lényege

A meghosszabbítás munkajogi jelentősége, hogy a veszélyhelyzethez kötött, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénytől (Mt.) eltérő kormányrendeleti szabályok is tovább alkalmazandók. Ilyen a 562/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet, amely 1. §-a szerint a 424/2022. Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet ideje alatt rendeli eltérésekkel alkalmazni a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt és az Mt.-t. A rendelet 4. §-a értelmében a veszélyhelyzeti szabályok alapján, az 521/2022. (XII. 13.) Korm. rendelet 4. §-a szerint elrendelt felszámolási eljárásban a munkáltató a felszámolási eljárás befejezéséig jogosult a munkavállalót más munkáltatónál foglalkoztatni. Ez az Mt. 53. §-ától tér el, amely szerint a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatás naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhat meg [53. § (1)–(2) bek.]. A 562/2022. Korm. rendelet 2–3. §-a a Bérgarancia Alapból igényelhető támogatásra is gyorsított szabályokat ad: az ideiglenes vagyongfelügyelő vagy a felszámoló összevont kérelmet nyújthat be, amelynek összegét az állami foglalkoztatási szerv öt munkanapon belül átutalja. A 424/2022. Korm. rendelet 3. § (2) bekezdése szerint a Kormány a veszélyhelyzet fennállásának szükségességét folyamatosan felülvizsgálja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Közvetlenül a veszélyhelyzeti szabályok alapján felszámolás alá került munkáltatókat, felszámolóikat és munkavállalóikat érinti, továbbá azokat a munkáltatókat, amelyek az érintett munkavállalókat átmenetileg foglalkoztatják. A más munkáltatónál történő foglalkoztatás lehetősége a munkahelyek és a szakértelem megőrzését szolgálhatja, a munkavállaló számára azonban a megszokottól eltérő munkáltatót és munkavégzési helyet jelenthet. A gyorsított bérgarancia-folyósítás csökkenti a bérhátralék kockázatát. A meghosszabbítás jogbiztonsági szempontból azt jelenti, hogy a veszélyhelyzeti eltérések legalább 2026. május 14-ig fennmaradnak.

Teendők és határidők

A felszámolás alatt álló munkáltatóknak és a felszámolóknak érdemes számba venniük, mely munkavállalóik foglalkoztathatók átmenetileg más munkáltatónál, és ezt írásban dokumentálniuk. A munkavállalóknak célszerű tájékoztatást kérniük az átmeneti foglalkoztatás helyéről, időtartamáról és a díjazásról. Mivel a 2022. évi XLII. törvény 2. § (2) bekezdése szerint az Országgyűlés a felhatalmazást a veszélyhelyzet ideje alatt visszavonhatja, a veszélyhelyzeti szabályok hatályát folyamatosan figyelemmel kell kísérni.

Májusig marad a veszélyhelyzet, vele a munkajogi eltérések is

A veszélyhelyzetet a Kormány 2026. május közepéig meghosszabbíthatja, és a kihirdető rendelet is ekkor veszti hatályát. A felszámolás alatt álló munkáltatóknál ezért tovább érvényesek a munka törvénykönyvétől eltérő szabályok.

Az Országgyűlés október végén fogadta el azt a törvénymódosítást, amely 2026. május 13-ig hatalmazza fel a Kormányt a veszélyhelyzet meghosszabbítására. A veszélyhelyzetet kihirdető kormányrendelet ennek megfelelően 2026. május 14-én veszti hatályát.

A munka világában ennek elsősorban a veszélyhelyzeti szabályok szerint elrendelt felszámolásoknál van jelentősége. Ilyenkor a munkáltató a felszámolás befejezéséig más munkáltatónál is foglalkoztathatja munkavállalóit, míg általános szabályként ez évente legfeljebb negyvennégy munkanapig lehetséges. A Bérgarancia Alapból igényelt támogatást a hatóság öt munkanapon belül utalja.

A felszámolóknak és a munkáltatóknak érdemes írásban rögzíteniük az átmeneti foglalkoztatás feltételeit. A munkavállalók kérdezzenek rá, hol, meddig és milyen bérért dolgoznak majd, és ki adja számukra a munkát. A veszélyhelyzeti szabályok hatályát érdemes folyamatosan figyelni, mert a felhatalmazást az Országgyűlés a veszélyhelyzet ideje alatt vissza is vonhatja, a Kormány pedig rendszeresen felülvizsgálja, szükség van-e még a különleges jogrendre.

Kihirdették az MI-rendelet hazai végrehajtásáról szóló törvényt: mit jelent a munkáltatóknak?

2025. november 4.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. október 21-én fogadta el az Európai Unió mesterséges intelligenciáról szóló rendeletének magyarországi végrehajtásáról szóló 2025. évi LXXV. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 127. számában, 2025. október 31-én hirdettek ki. A törvény 12. § (1) bekezdése szerint a kihirdetését követő 31. napon, 2025. december 1-jén lép hatályba; a 3. § (2) bekezdése és a 10. § (szabályozói tesztkörnyezet) 2026. augusztus 2-án. A végrehajtott uniós jogszabály az (EU) 2024/1689 rendelet (MI-rendelet). A törvény 1. §-a szerint hatálya a Magyarországon forgalomba hozott vagy üzembe helyezett MI-rendszerekre, a Magyarországon használt MI-kimenetekre, valamint – többek között – a Magyarországon működő alkalmazókra terjed ki.

A szabályozás lényege

A törvény 3. § (1) bekezdése két hatóságot ír elő: az MI bejelentő hatóságot és az MI piacfelügyeleti hatóságot, amelyeket a Kormány rendeletben jelöl ki. A piacfelügyeleti hatóság hivatalból jár el (5. §), működteti a szabályozói tesztkörnyezetet és egyedüli kapcsolattartó pont [3. § (2)–(3) bek.]. Jogsértés esetén közigazgatási bírságot alkalmaz, megállapíthatja a jogellenes alkalmazás tényét, és felhívhat a jogellenes magatartás megszüntetésére [7. § (1) bek.]; a bírság részletes szabályait kormányrendelet állapítja meg [11. § (2) bek. c) pont]. A 8–9. § ügydöntő jogkör nélküli Magyar Mesterséges Intelligencia Tanácsot hoz létre. A munkáltatók szempontjából az MI-rendelet már alkalmazandó szabályai a lényegesebbek: az MI-rendelet 113. cikk a) pontja szerint az I. és II. fejezetet 2025. február 2-től kell alkalmazni. Ennek alapján – a hazai törvény hatálybalépésétől függetlenül – a 4. cikk szerint az alkalmazók kötelesek biztosítani személyzetük megfelelő MI-jártasságát, az 5. cikk (1) bekezdés f) pontja pedig tiltja a munkahelyen az érzelmek felismerésére szolgáló MI-rendszerek használatát, kivéve, ha arra orvosi vagy biztonsági okból kerül sor. A tiltott gyakorlatok megsértése a 99. cikk (3) bekezdése szerint legfeljebb 35 millió euró vagy az éves világpiaci árbevétel 7 százaléka összegű bírsággal sújtható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Minden munkáltatót érint, amely munkavállalói kiválasztásához, irányításához vagy ellenőrzéséhez MI-alapú eszközt használ, például önéletrajz-szűrő, teljesítményértékelő vagy ügyfélszolgálati rendszert. A hazai törvény hatálybalépésével megnyílik az út a hazai hatósági ellenőrzés és szankcionálás előtt. A munkavállalók számára a szabályozás védelmet ad a munkahelyi érzelemfelismeréssel szemben, és elvárja, hogy az MI-eszközöket használó kollégák megfelelő képzést kapjanak. A megfelelés költsége elsősorban a használt rendszerek felmérése, a belső szabályzatok frissítése és a munkavállalók képzése.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű 2025. december 1-jéig felmérniük, milyen MI-rendszereket használnak, és meggyőződniük arról, hogy egyik sem tiltott gyakorlat, különösen nem munkahelyi érzelemfelismerés. Szükséges az MI-eszközöket kezelő munkavállalók képzésének megszervezése és dokumentálása. A munkavállalóknak érdemes tájékoztatást kérniük a munkáltatótól az alkalmazott MI-eszközökről. A hatóságok kijelöléséről szóló kormányrendelet tartalmát külön kell figyelemmel kísérni.

Mesterséges intelligencia a munkahelyen: december 1-jétől hazai hatóság ellenőrizhet

Kihirdették az uniós mesterséges intelligencia rendelet hazai végrehajtási törvényét. December 1-jétől kijelölt hazai hatóság ellenőrizheti és bírsággal sújthatja a szabályokat megszegő felhasználókat, köztük a munkáltatókat is.

Az uniós szabályok egy része már februártól alkalmazandó. Tilos például a munkahelyen olyan rendszert használni, amely a munkavállalók érzelmeit ismeri fel, kivéve, ha erre orvosi vagy biztonsági okból van szükség. A mesterséges intelligenciát használó cégeknek arról is gondoskodniuk kell, hogy a rendszereket kezelő munkatársak megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek.

A 2025. évi LXXV. törvény ezekhez rendel hazai intézményrendszert: piacfelügyeleti és bejelentő hatóságot, valamint tanácsadó testületet. A piacfelügyeleti hatóság hivatalból vizsgálódhat, és közigazgatási bírságot szabhat ki, a jogsértés megszüntetésére is felhívhat.

Azoknak a munkáltatóknak, amelyek toborzáshoz, teljesítményértékeléshez vagy ügyfélkezeléshez ilyen eszközöket használnak, érdemes most áttekinteniük a rendszereiket, és megszervezniük a felhasználók képzését. A munkavállalóknak joguk van tudni, milyen eszközökkel dolgoznak és ellenőrzik őket. Ha a munkahelyen érzelemfelismerő rendszert alkalmaznak, és arra nem orvosi vagy biztonsági okból kerül sor, az tiltott gyakorlatnak minősül, amelyet a hatóság szankcionálhat.

MI-alapú HR-rendszerek: kijelölt hatóságok, forintosított bírságok és munkáltatói tájékoztatás

2025. november 5.

Jogforrás és hatály

A Kormány a 2025. évi LXXV. törvény (MI tv.) végrehajtásáról szóló 344/2025. (X. 31.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 127. számában, 2025. október 31-én hirdette ki. A rendelet 6. §-a szerint a kihirdetését követő 31. napon, 2025. december 1-jén lép hatályba, az MI tv.-vel egy időben. A rendelet az (EU) 2024/1689 rendelet (MI-rendelet) hazai hatósági és szankciós rendszerét tölti ki. A jelentés a munkáltatókat érintő szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) munkahelyi ellenőrzésre és üzemi tanácsi véleményezésre vonatkozó rendelkezéseivel együtt tekinti át.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. § (1) bekezdése MI bejelentő hatósággként a Nemzeti Akkreditáló Hatóságot, MI piacfelügyeleti hatósággként és egyedüli kapcsolattartó pontként a vállalkozásfejlesztésért felelős minisztert jelöli ki. A 4. § (1) bekezdése forintban határozza meg a bírság felső határát: az MI-rendelet 99. cikk (3) bekezdése szerinti esetben, vagyis a tiltott gyakorlatok tilalmának be nem tartásakor 13,3 milliárd, a (4) bekezdés szerinti esetben 5,7 milliárd, az (5) bekezdés szerinti esetben 2,85 milliárd forint; a bírságot 30 napon belül kell megfizetni [4. § (2) bek.]. Az MI-rendelet III. melléklet 4. pontja nagy kockázatúnak minősíti a felvételhez, kiválasztáshoz, a jelentkezések szűréséhez, valamint az előléptetésről, a jogviszony megszüntetéséről, a feladat kiosztásról és a teljesítmény nyomon követéséről szóló döntésekhez használt MI-rendszereket. A 26. cikk (7) bekezdése szerint a munkáltató alkalmazó a nagy kockázatú rendszer munkahelyi használata előtt köteles tájékoztatni a munkavállalók képviselőit és az érintett munkavállalókat. A hazai jog szerint a munkáltató a technikai eszközzel történő ellenőrzésről előzetesen írásban tájékoztatja a munkavállalót [Mt. 11/A. § (1) bek.], és döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazásáról [Mt. 264. § (1) bek., (2) bek. d) pont].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elsősorban a toborzó-, teljesítményértékelő és munkaerő-irányítási szoftvert használó munkáltatókat érinti, ideértve a munkaerő-kölcsönzőket és a nagy létszámú foglalkoztatókat. A forintosított bírságplafonok a kockázat nagyságát jelzik, a hatóság kijelölésével pedig egyértelművé válik, ki ellenőriz. A munkavállalók és képviselőik számára a tájékoztatási és véleményezési jog garantálja, hogy előre megismerjék az őket értékelő rendszereket, és észrevételeiket a bevezetés előtt érvényesíthessék. A tájékoztatás elmaradása a hazai munkajog szerint is jogsértő.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű leltárba venniük HR-célú MI-eszközeiket, és megállapítaniuk, melyek tartoznak a III. melléklet 4. pontja alá. Új ellenőrzési vagy értékelési rendszer bevezetése előtt a munkavállalókat írásban tájékoztatni, működő üzemi tanács esetén pedig a véleményét legalább tizenöt nappal a döntés előtt ki kell kérni. A nagy kockázatú rendszerekre vonatkozó kötelezettségeket az MI-rendelet 113. cikke szerint főszabályként 2026. augusztus 2-től kell alkalmazni, a felkészülést ezért most érdemes megkezdeni.

Mesterséges intelligencia a HR-ben: a munkavállalókat előre tájékoztatni kell

Kijelölték a mesterséges intelligencia felhasználását ellenőrző hazai hatóságokat, és forintban határozták meg a bírságok felső határát. A toborzáshoz és értékeléshez használt rendszerek kiemelt figyelmet kapnak.

A 344/2025. (X. 31.) Korm. rendelet szerint december 1-jétől a vállalkozásfejlesztésért felelős miniszter felügyeli a mesterséges intelligencia rendszerek használatát. A tiltott gyakorlatokért akár 13,3 milliárd forint bírság is kiszabható, más kötelezettségszegésért ennél kevesebb, a bírságot pedig 30 napon belül kell megfizetni.

Az uniós szabályok nagy kockázatúnak tekintik azokat a rendszereket, amelyek állaspályázatokot szűrnek, jelölteket értékelnek, vagy a munkavállalók teljesítményét figyelik, illetve előléptetésről vagy elbocsátásról szóló döntést készítenek elő. Ezek munkahelyi bevezetése előtt a munkavállalókat és képviselőiket tájékoztatni kell.

A magyar munkajog már most is előírja, hogy a technikai eszközzel végzett ellenőrzésről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell, az üzemi tanács véleményét pedig a döntés előtt legalább tizenöt nappal ki kell kérni. A munkáltatóknak érdemes most felmérniük HR-szoftvereiket, a munkavállalók pedig kérdezzenek rá, milyen rendszerek értékelik a munkájukat, és milyen adatok alapján.

Megszűnik a TB-kiskönyv: új munkáltatói teendők a munkaviszony megszűnésekor

2025. november 14.

Jogforrás és hatály

A Kormány a TB-kiskönyv megszüntetésével kapcsolatos végrehajtási szabályok megállapításáról, valamint egyes egészségbiztosítási és köznevelési tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 351/2025. (XI. 12.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 131. számában, 2025. november 12-én hirdette ki. A rendelet 1–7. §-a a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet (Vhr.) módosítja; a 20. § (2) bekezdése szerint ez a rész 2026. január 1-jén lép hatályba. A munkaviszony megszüntetésekor a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 80. § (2) bekezdése szerint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat; a TB-kiskönyv eddig ezek közé tartozott.

A szabályozás lényege

A Vhr. hatályos 37. § (1) bekezdése szerint a biztosított a jogviszony létesítésekor átadja a foglalkoztatónak az „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatványt, amelybe a foglalkoztató három napon belül bejegyzi a jogviszony kezdetét, megszűnéskor bejegyzi a megszűnést, és az igazolványt a megszűnés napján átadja; a (2) bekezdés szerint a kifizetőhellyel rendelkező foglalkoztató a megelőző két évben folyósított táppénz, csecsemőgondozási díj és gyermekgondozási díj időtartamát is feljegyzi. 2026. január 1-jétől a 37. § hatályát veszti, így új igazolvány nem kerül kiállításra, és a foglalkoztatónak bejegyzési kötelezettsége sem lesz. Az új 50/E. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató a részére 2026. január 1-jét megelőzően átadott igazolványt legkésőbb a foglalkoztatási jogviszony megszűnésekor, hitelt érdemlő módon igazolva adja át a biztosítottnak, aki azt a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő 5. év végéig megőrzi. Ha az átadás meghiúsul, a foglalkoztató köteles az igazolványt ugyanezen időpontig megőrizni [50/E. § (2) bek.]. A Vhr. 38. § (1) bekezdése szerint a foglalkoztató a pénzbeli ellátás iránti kérelemhez elektronikus űrlapot állít ki, ha nála kifizetőhely nem működik, vagy ha a biztosított jogviszonya a kifizetőhellyel rendelkező foglalkoztatónál megszűnt; a (1a) bekezdés szerint az űrlapot a beérkezéstől számított 5 napon belül küldi meg a kormányhivatalnak.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Minden biztosítottat foglalkoztató munkáltatót érint. Az adminisztráció egyszerűsödik, ugyanakkor a meglévő igazolványokat nyilván kell tartani, és átadásukat dokumentálni kell, sikertelen átadás esetén pedig évtizedekig tartó megőrzési kötelezettség keletkezik. A munkavállalóknak saját érdekük az igazolvány megőrzése, mert az a korábbi biztosítási időket igazolja.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű még 2025-ben felmérniük, mely munkavállalóik igazolványát őrzik, és kilépéskor azt átvételi elismervénnyel átadniuk; a 2025. december 31-ig megszűnő jogviszonyoknál még a 37. § szerinti bejegyzéseket kell elvégezni. Át kell alakítani a belépési és kilépési folyamatokat, mivel 2026. január 1-jétől új igazolványt nem kell bekérni. A munkavállalóknak az átvett igazolványt meg kell őrizniük.

Januártól megszűnik a TB-kiskönyv, a régít a munkavállalónak kell megőriznie

2026. január 1-jétől nem állítanak ki új TB-kiskönyvet, és a munkáltatóknak sem kell bejegyzéseket tenniük. A már kiadott igazolványt kilépéskor igazolható módon át kell adni a dolgozónak.

Eddig minden munkavállaló belépéskor leadta, kilépéskor visszakapta a TB-kiskönyvet, amelybe a munkáltató bejegyezte a biztosítás kezdetét, végét és egyes ellátások idejét. A 351/2025. (XI. 12.) Korm. rendelet január 1-jével megszünteti ezt a rendszert.

A munkáltatónál lévő régi igazolványokat legkésőbb a munkaviszony megszűnésekor át kell adni a munkavállalónak, és az átadást igazolni kell. A dolgozónak a nyugdíjkorhatárt követő öt év végéig meg kell őriznie a dokumentumot. Ha az átadás nem sikerül, a munkáltató köteles ugyanaddig megőrizni.

Az idén megszűnő munkaviszonyoknál még a régi szabály szerint kell eljárni: a megszűnést be kell jegyezni, és az igazolványt a megszűnés napján át kell adni. Januártól az újonnan belépő munkavállalóktól már nem kell bekérni a kiskönyvet. A cégeknek érdemes átvételi elismervényt használniuk, a munkavállalóknak pedig gondosan eltenniük a kiskönyvet, mert az a korábbi biztosítási időket igazolja.

Év végi létszámleépítés: felmondási tilalmak, felmondási idő, felmentés és végkielégítés

2025. november 24.

Jogforrás és hatály

A munkaviszony megszüntetésére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64–80. §-a irányadó; a jelentés a munkáltatói felmondás szempontjából a 64–66. §, a 68–70. §, a 77. § és a 80. § rendelkezéseit tekinti át. Új jogszabály vagy módosítás nem jelent meg; a tájékoztatás a 2025. november 24-én hatályos szabályokat foglalja össze, mert az év végi üzleti tervezéshez kapcsolódó átszervezések és létszámleépítések jellemzően ilyenkor kerülnek napirendre. A jognyilatkozat írásbeliségére az Mt. 22. §-a, a munkaviszony megszüntetésének módjaira a 64. § (1) bekezdése irányadó: közös megegyezés, felmondás és azonnali hatályú felmondás.

A szabályozás lényege

A munkáltató felmondását köteles megindokolni; az indok a munkavállaló magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet, a munkáltató személyében bekövetkező változás azonban nem [66. § (1)–(2) bek.]. Felmondással nem szüntethető meg a munkaviszony többek között a várandósság, a szülési, apasági és szülői szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés legfeljebb hat hónapja alatt [65. § (3) bek.]. A felmondási idő legkorábban a közlést követő napon kezdődik [68. § (1) bek.], tartama harminc nap, amely munkáltatói felmondásnál a munkaviszonyban töltött időtől függően öt-hatvan nappal meghosszabbodik [69. § (1)–(2) bek.]. A munkavállalót legalább a felmondási idő felére fel kell menteni a munkavégzés alól, kívánsága szerint legfeljebb két részletben, és erre az időre távolléti díj jár [70. § (1)–(3) bek.]. Munkáltatói felmondás esetén legalább három év után egyhavi, öt év után kéthavi, tíz év után háromhavi, tizenöt év után négyhavi, húsz év után öthavi, huszonöt év után hathavi távolléti díj végkielégítés jár [77. § (1), (3) bek.], kivéve, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka magatartása, illetve nem egészségi okkal összefüggő képessége [77. § (5) bek.]. A munkabért és a szükséges igazolásokat legkésőbb az utolsó munkában töltött napon ki kell adni [80. § (2) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Minden munkáltatót érint, amely átszervezést vagy létszámleépítést tervez, függetlenül a létszámtól és az ágazattól. A felmondási idő, a felmentés alatti távolléti díj és a végkielégítés együttesen jelentős költséget jelent, a felmondási tilalmak figyelmen kívül hagyása pedig jogellenes megszüntetéshez vezet. A munkavállalók számára a garanciák az átmeneti jövedelembiztonságot és az új munkahely keresésére szolgáló időt biztosítják.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a felmondás közlése előtt ellenőrizniük kell a felmondási tilalmakat, a felmondást írásban és valós, okszerű indokkal kell közölniük. Ki kell számítani a munkavállalónként járó felmondási időt és végkielégítést, és ütemezni kell a felmentést. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük a felmondás indokát, és jelezniük a felmentés kívánt időpontját.

Felmondás az év végén: ami a munkavállalónak jár

Az év végi átszervezések idején sok munkavállaló kap munkáltatói felmondást. A munka törvénykönyve szigorú garanciákat ad: indoklási kötelezettséget, felmondási időt, felmentést és bizonyos esetekben végkielégítést.

A munkáltatónak a felmondást írásban kell közölnie és meg kell indokolnia. Várandósság, szülési, apasági vagy szülői szabadság, illetve gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság alatt felmondani nem lehet.

A felmondási idő legalább harminc nap, amely a munkáltatónál töltött évek számától függően legfeljebb hatvan nappal hosszabbodik. Ennek legalább felére a dolgozót fel kell menteni a munka alól, és erre az időre is jár a bér. Legalább hároméves munkaviszony után végkielégítés is jár, amely huszonöt év után havi távolléti díjig emelkedik, ha a felmondás oka nem a munkavállaló magatartása.

A munkáltatóknak érdemes előre kiszámítaniuk a felmondás költségeit, és a közlés előtt ellenőrizniük a felmondási tilalmakat. A felmentés idejét a munkavállaló kívánságához kell igazítani. A munkavállalók ellenőrizték a felmondás indokát és a nekik járó összegeket, mert az utolsó munkanapon a bért, a járandóságokat és az igazolásokat is meg kell kapniuk.

Magasabb bérgarancia-támogatás a ragadós száj- és körömfájás sújtotta gazdaságoknál

2025. november 6.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Bérgarancia Alapból történő támogatás-lehívás veszélyhelyzeti szabályairól szóló 65/2025. (III. 31.) Korm. rendelet módosításáról szóló 348/2025. (XI. 4.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 128. számában, 2025. november 4-én hirdette ki. A módosító rendelet 2. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. november 5-én lépett hatályba. Az 1. § a 65/2025. Korm. rendeletet új 2/A. §-sal egészíti ki. A 65/2025. Korm. rendelet 1. §-a szerint a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt (Btv.) a 424/2022. (X. 28.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet ideje alatt az e rendeletben foglalt eltérésekkel és kiegészítésekkel kell alkalmazni. A módosítás indokolása szerint a ragadós száj- és körömfájás sújtotta gazdálkodók az újraindulás során az általános szabályoktól eltérően magasabb összegű támogatásra legyenek jogosultak.

A szabályozás lényege

A 65/2025. Korm. rendelet 2. §-a szerint a Btv. szerinti bérgarancia-eljárást alkalmazni kell a 2025. április 4. napján vagy azt megelőzően elrendelt, a ragadós száj- és körömfájás elleni védekezésről szóló 23/2005. (III. 23.) FVM rendelet 12. § (1) bekezdése szerinti intézkedéssel érintett gazdaságban foglalkoztatott munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlített bértartozásra. A Btv. 7. § (1) bekezdése általános szabályként úgy rendelkezik, hogy a támogatási igény meghatározásakor egy felszámolási eljárásán belül jogosultanként legfeljebb a tárgyév megelőző második év nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszöröse vehető figyelembe. Az új 2/A. § ettől eltérően a 2. § szerint igényelt támogatásnál jogosultanként legfeljebb a tárgyév megelőző második év, a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének harmincszorosát engedi figyelembe venni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály a mezőgazdasági termelők szűk, de súlyosan érintett körét célozza: azokat a gazdaságokat, amelyekben az állategészségügyi hatóság a járvány miatt 2025. április 4-ig a FVM rendelet 12. § (1) bekezdése szerinti intézkedést rendelt el, és amelyek emiatt nem tudták munkavállalóik bérét kifizetni. Az ő számukra a magasabb keret lehetővé teszi, hogy hosszabb időszak bérhátralékát rendezzék a Bérgarancia Alap forrásából. A munkavállalók oldalán a változás azt jelenti, hogy a felhalmozott bértartozás nagyobb része térülhet meg, ezért kisebb a kockázata annak, hogy a járványhelyzet miatt elmaradt munkabérüket elveszítik. A támogatás felhasználására és visszafizetésére a Btv. szabályai az irányadók.

Teendők és határidők

Az érintett gazdálkodóknak érdemes 2025. november 5-ét követően felmérniük, hogy a munkavállalókkal szemben fennálló kiegyenlített bértartozás összege meghaladja-e a korábbi ötszörös keretet, és ha igen, a magasabb, harmincszoros határig terjedő támogatási igényt a Btv. eljárási rendje szerint kell előterjeszteni. A számításhoz a tárgyév megelőző második év KSH által közzétett havi bruttó átlagkeresetét kell alapul venni. A rendelet veszélyhelyzeti jogforrás, ezért alkalmazására csak a veszélyhelyzet fennállása alatt lehet számítani, így az igény mielőbbi rendezése indokolt. A munkavállalóknak célszerű munkáltatójuktól tájékoztatást kérni arról, hogy a bérhátralék rendezésére indul-e bérgarancia-eljárás, és ellenőrizni, hogy a kifizetett összeg a ténylegesen elmaradt munkabért fedezi-e.

Hatszoros bérgarancia-keret a járvány sújtotta állattartó gazdaságoknak

November 5-től a ragadós száj- és körömfájás miatt korlátozott gazdaságok jóval nagyobb összegű támogatást kérhetnek a Bérgarancia Alapból munkavállalóik elmaradt bérének kifizetésére. A keret az eddigi hatszorosa lehet.

A Kormány november 4-én kihirdetett rendelete szerint azoknál a gazdaságoknál, ahol a járvány miatt 2025. április 4-ig állategészségügyi intézkedést rendeltek el, a bérgarancia-támogatás felső határa munkavállalónként a havi bruttó átlagkereset ötszöröse helyett annak harmincszorosa. Az átlagkeresetet a tárgyévet megelőző második év KSH-adata alapján kell meghatározni. A kedvezményes szabály kizárólag a járvány miatt korlátozott gazdaságokban foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni, ki nem fizetett bértartozásra vonatkozik.

A gazdálkodóknak érdemes újraszámolniuk, mekkora bértartozás áll fenn, és a magasabb összegű igényt a Bérgarancia Alapról szóló törvény eljárási rendje szerint benyújtani. Mivel veszélyhelyzeti szabályról van szó, az igénylést nem érdemes halogatni.

A munkavállalók számára a változás azt jelenti, hogy a járvány miatt elmaradt bérük nagyobb része térülhet meg. Ha a munkáltató nem fizetett, érdemes megkérdezni, indul-e bérgarancia-eljárás, és a kifizetéskor ellenőrizni, hogy a teljes elmaradt összeget megkapták-e.

Tartós megbízási jogviszony: új biztosított jogcím a társadalombiztosításban 2026-tól

2025. november 21.

Jogforrás és hatály

Az egyes adótörvények adminisztrációt csökkentő és jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2025. évi LXXXIII. törvényt az Országgyűlés 2025. november 18-án fogadta el, kihirdetésére a Magyar Közlöny 2025. évi 135. számában, 2025. november 19-én került sor. A törvény VII. fejezete módosítja a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvényt (Szocho tv.) és a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvényt (Tbj.). A 119. § (3) bekezdése szerint a 62. §, a 64. §, a 65. § és a 71. § a)–c) pontja 2026. január 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

A 64. § a Tbj. 4. §-át új 23. ponttal egészíti ki, amely szerint tartós megbízási jogviszony az a megbízási jogviszony, amelyet a foglalkoztató tartós megbízási jogviszonyként jelent be az állami adó- és vámhatóságnak. A 65. § a Tbj. 6. § (1) bekezdését új 1) ponttal egészíti ki: biztosított a tartós megbízási jogviszony keretében munkát végző személy. A 71. § a) pontja szerint a 6. § (1) bekezdés f) pontjának a jövedelemhatárhoz, a minimálbér 30 százaléka-hoz kötött szabálya a tartós megbízási jogviszonyra nem vonatkozik. A 71. § b) és c) pontja nyomán a Tbj. 27. § (2) bekezdése szerinti járulékfizetési alsó határ (a minimálbér 30 százaléka) és a (3) bekezdés szerinti kivételek a tartós megbízási jogviszonyra is irányadók. A 62. § alapján a Szocho tv. 1. § (10) bekezdése szerint e jogviszonyban is a társadalombiztosítási járulék alapja a szociális hozzájárulási adó alapja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az új jogcím azokat a foglalkoztatókat érinti, amelyek munkaviszonyon kívül, megbízási szerződéssel, tartósan foglalkoztatnak magánszemélyeket. A bejelentés a foglalkoztató döntésétől függ: ha a jogviszonyt tartósként jelenti be, a megbízott a jövedelme nagyságától függetlenül biztosított, ezért folyamatos társadalombiztosítási jogosultságot szerez. Ennek ára, hogy a járulékot és a szociális hozzájárulási adót legalább a járulékfizetési alsó határ, azaz a minimálbér 30 százaléka után kell megfizetni, akkor is, ha a havi díjazás ennél kisebb, kivéve a Tbj. 27. § (3) bekezdésében felsorolt eseteket, így a gyermekgondozási ellátásban részesülőket és a nappali tagozatos tanulókat. A nem tartósként bejelentett megbízásokra a korábbi, a minimálbér 30 százaléka-hoz kötött jövedelemküszöb marad irányadó, így alacsony díjazás esetén ott biztosítás nem jön létre.

Teendők és határidők

A foglalkoztatóknak 2026. január 1-je előtt célszerű áttekinteniük a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak körét, és eldönteniük, mely jogviszonyokat kívánják tartós megbízási jogviszonyként bejelenteni. Érdemes ezt a megbízottal egyeztetni, mert a bejelentés a biztosított jogállást és a közteherfizetés legkisebb alapját is meghatározza. A bérszámfejtési rendszerekben az új jogcím kezelését és a járulékfizetési alsó határ alkalmazását a 2026. januári elszámolástól biztosítani kell. A bejelentés technikai részleteit a törvény nem tartalmazza, ezért az adóhatóság útmutatóit figyelemmel kell kísérni. A megbízottaknak célszerű megkérdezniük megbízójukat, hogy jogviszonyukat tartósként jelentik-e be, mert ettől függ, hogy alacsony díjazás mellett is szereznek-e egészségügyi szolgáltatásra és nyugellátásra jogosító szolgálati időt.

Januártól biztosított lehet a tartósan foglalkoztatott megbízott

2026. január 1-jétől a foglalkoztató a megbízási jogviszonyt tartósként jelentheti be az adóhatóságnak. Ilyenkor a megbízott a díjazás nagyságától függetlenül biztosított lesz, a közterheket legalább a minimálbér 30 százaléka után kell megfizetni.

A november 19-én kihirdetett adótörvény-módosítás új biztosítotti kategóriát vezet be. Eddig a megbízottak csak akkor váltak biztosítottá, ha havi díjazásuk elérte a minimálbér 30 százalékát. A tartós megbízási jogviszonyként bejelentett jogviszonyban ez a küszöb nem érvényes, a biztosítás a bejelentéssel létrejön.

A foglalkoztatónak ennek fejében a járulékot és a szociális hozzájárulási adót a munkaviszonyhoz hasonlóan legalább a minimálbér 30 százaléka után kell megfizetnie, kivéve például a nappali tagozatos diákokat és a gyermekgondozási ellátásban részesülőket. Az év vége előtt célszerű eldönteni, mely megbízásokat jelentik be tartósként, és ehhez a bérszámfejtési rendszert is fel kell készíteni.

A megbízottak számára az új jogcím folyamatos egészségügyi ellátást és szolgálati időt jelenthet; ezért érdemes rákérdezni, hogy a megbízó él-e ezzel a lehetőséggel. A nem tartósként bejelentett megbízásokra továbbra is a korábbi szabályok vonatkoznak, így alacsony díjazás esetén ott biztosítás nem jön létre.

Anyák adókedvezményei: egyszerűbb adóelőleg-nyilatkozat és folytatólagosság 2026-tól

2025. november 24.

Jogforrás és hatály

Az egyes adótörvények adminisztrációt csökkentő és jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2025. évi LXXXIII. törvényt a Magyar Közlöny 2025. évi 135. száma 2025. november 19-én tette közzé. A törvény 1., 7. és 9. §-a a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) adóelőleg-nyilatkozatra vonatkozó 48. §-át módosítja, illetve új átmeneti rendelkezést iktat be a 111. § (1) bekezdéseként. A 119. § (3) bekezdése szerint az 1. §, a 7. § és a 9. § 2026. január 1-jén lép hatályba, így a változások a 2026. januári bérek számfejtésétől alkalmazandók.

A szabályozás lényege

Az Szja tv. 48. § (2) bekezdése szerint az adóelőleg-nyilatkozat e)–g) pontja a négy vagy több, a három, illetve a két gyermeket nevelő anyák kedvezményének érvényesítésére szolgál. 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; ezt a nyilatkozatot a munkáltató, kifizető folytatólagosnak tekinti, kivéve, ha az anya új nyilatkozatot tesz. A 9. § a) pontja a 48. § (2a) bekezdés szerinti folytatólagos nyilatkozat körét a korábbi b), d) és e) pontról a b) és d)–g) pontra bővíti. A 111. § (1) bekezdése szerint a három gyermeket nevelő anyák kedvezménye érdekében 2025-ben tett nyilatkozatot a munkáltató folytatólagosnak tekinti, kivéve, ha az anya új nyilatkozatot tesz.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás minden olyan munkáltatót és kifizetőt érint, amely anyák kedvezményét veszi figyelembe az adóelőleg megállapításakor, és közvetlenül érinti a két, három, illetve négy vagy több gyermeket nevelő, kedvezményre jogosult munkavállaló anyákat. A munkáltatók számára csökken a minden évben megismétlendő nyilatkozatok begyűjtésének terhe, a munkavállalók számára pedig egyetlen, a családi kedvezményhez amúgy is megtett nyilatkozat elegendő lehet. Ugyanakkor a 48. § (2a) bekezdése szerint ha a magánszemély új nyilatkozattal nem jelzi a jogosultsági feltételek változását, és a folytatólagos nyilatkozat alkalmazása miatt adóhiány keletkezik, a jogkövetkezmények nem mérsékelhetők. A felelősség tehát a nyilatkozó anyát terheli, a munkáltatónak pedig a nyilatkozatok nyilvántartását kell a folytatólagosság szerint vezetnie.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a bérszámfejtési rendszerben 2026. január 1-jétől biztosítaniuk kell, hogy a családi kedvezményhez tett nyilatkozatban jelölt anyai kedvezményt, valamint a 2025-ben a három gyermeket nevelő anyák kedvezményéhez benyújtott nyilatkozatot folytatólagosként kezeljék, és új nyilatkozat hiányában a januári bérből is ennek megfelelően vonják le az adóelőleget. Indokolt a munkavállalókat az év vége előtt tájékoztatni arról, mikor kell új nyilatkozatot tenni. A munkavállaló anyáknak akkor kell új adóelőleg-nyilatkozatot tenniük, ha a jogosultság feltételeiben, például a kedvezményezett eltartottak körében változás következik be, vagy ha a kedvezményt már nem kívánják az adóelőlegben érvényesíteni. A változást haladéktalanul érdemes jelezni a munkáltatónak, mert az elmulasztásából eredő adóhiány következményeit nem lehet mérsékelni.

Anyák kedvezménye: januártól nem kell évente új nyilatkozat

2026-tól a gyermeket nevelő anyák adókedvezményéhez tett adóelőleg-nyilatkozat folytatólagos lesz, és a családi kedvezményről szóló nyilatkozatban is kérhető. Új nyilatkozatot csak akkor kell tenni, ha a jogosultság feltételei megváltoznak.

A november 19-én kihirdetett adótörvény-módosítás szerint az anya a családi kedvezményhez benyújtott adóelőleg-nyilatkozatában egyszerűen megjelölheti, hogy a feltüntetett gyermekek alapján a két, három vagy négy és több gyermeket nevelő anyák kedvezményét is kéri. A munkáltató ezt a nyilatkozatot a következő években is figyelembe veszi, amíg az anya újat nem tesz. A három gyermeket nevelő anyák 2025-ben tett nyilatkozata is automatikusan érvényes marad.

A munkáltatóknak a januári bérszámfejtéstől kell ennek megfelelően kezelniük a nyilatkozatokat, és érdemes erről még decemberben tájékoztatniuk a dolgozókat. A változás csökkenti a minden év elején ismétlődő papírmunkát mindkét oldalon, hiszen nem kell újra begyűjteni és feldolgozni a már ismert adatokat tartalmazó nyilatkozatokat.

Az anyáknak figyelniük kell arra, hogy ha a jogosultság feltételei megváltoznak, haladéktalanul új nyilatkozatot tegyenek, mert ennek elmulasztása esetén a keletkező adóhiány miatti jogkövetkezmények nem mérsékelhetők.

Kisvállalati adó és szocho: magasabb értékhatárok, minimálbérhez igazított adóalap

2025. november 25.

Jogforrás és hatály

A vállalkozások adóterhét csökkentő intézkedésekről szóló 2025. évi LXXXIV. törvényt az Országgyűlés 2025. november 18-án fogadta el, kihirdetésére a Magyar Közlöny 2025. évi 137. számában, 2025. november 21-én került sor. A törvény módosítja a kisadózó vállalkozások tételes adójáról és a kisvállalati adóról szóló 2012. évi CXLVII. törvényt (Katv.), a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvényt (Szocho tv.) és a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvényt (Tbj.). A 35. § (2) bekezdése szerint a 13. § a)–c) pontja 2025. december 1-jén, a (3) bekezdése szerint a 13. § d)–f) pontja, a 27–30. § 2026. január 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

A 13. § a)–c) pontja szerint a kisvállalati adó (kiva) választásának Katv. 16. § (2) bekezdése szerinti feltételei között a létszámhatár 50 főről 100 főre, a bevételi határ és az e) pont szerinti értékhatár 3 milliárdról 6 milliárd forintra emelkedik. A d) és e) pont szerint az adóalanyiság a Katv. 19. § (5) bekezdése alapján a 12 milliárd forintos bevételi határ, illetve a 200 fős létszám túllépésekor szűnik meg (korábban 6 milliárd forint, illetve 100 fő). Az f) pont alapján a kiva alapjába tartozó személyi jellegű kifizetésként tag esetén a Katv. 20. § (2) bekezdése szerint a minimálbér 112,5 százaléka helyett annak 100 százalékat kell figyelembe venni. A 27. § a) pontja és a 28. § a Szocho tv. 8. §-ában a tag utáni szocho legkisebb alapját szintén a minimálbérrre csökkenti. A 27. § b) pontja és a 29. § szerint az egyéni vállalkozó saját szochóját és járulékát negyedévente, a tárgynegyedévet követő hónap 12-éig vallja be és fizeti meg.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A kiva-határok kétszeresére emelése révén a 2026. adóévre a 100 főt nem meghaladó létszámú és 6 milliárd forint alatti bevételű társaságok is választhatják ezt az adózási módot, amelynek alapja a Katv. szerint a személyi jellegű kifizetéseket is magában foglalja, és amelynek alanya a 21. § (2) bekezdése szerint mentesül a szociális hozzájárulási adó bevallása és megfizetése alól. A tagjaik után minimum-adóalap szerint szochót fizető társas vállalkozásoknak a 112,5 százalékos szorzó megszűnése közvetlen költségcsökkenést jelent. Az egyéni vállalkozók számára a negyedéves bevallás és fizetés a havi adminisztrációt mérsékli; munkavállalóik utáni kötelezettségeiket a módosítás nem érinti.

Teendők és határidők

A kiva választását tervező társaságoknak meg kell vizsgálniuk, hogy a 2026. adóévre a módosított, december 1-jétől hatályos feltételeknek megfelelnek-e, és a választást a Katv. 16. § (1) bekezdése szerint az adóhatóság erre rendszeresített elektronikus nyomtatványán kell bejelenteniük; a bejelentés határidejét a Katv. határozza meg, ezért azt az év vége előtt ellenőrizni kell. A tagjaik után szochót fizető társas vállalkozásoknak a 2026. január havi kötelezettségtől a minimálbér szerinti minimális adóalappal kell számolniuk. Az egyéni vállalkozóknak 2026-tól a negyedéves bevallási és fizetési rendre kell átállniuk, így az első negyedév kötelezettségeit 2026. április 12-ig kell bevallaniuk és megfizetniük.

Több cég választhatja a kisvállalati adót, csökken a tagok utáni szocho

Kétszeresére emelkednek a kisvállalati adó választhatóságának határai, a társas vállalkozások tagjaik után kisebb minimális alap után fizetnek szochót, az egyéni vállalkozók pedig 2026-tól negyedévente vallanak.

A november 21-én kihirdetett törvény szerint december 1-jétől – így már a 2026. adóévre – a kisvállalati adót azok a társaságok is választhatják, amelyek létszáma legfeljebb 100 fő, előző évi bevétele legfeljebb 6 milliárd forint. Az adóalanyiság csak 12 milliárd forint bevétel vagy 200 fős létszám felett szűnik meg. A kisvállalati adó alanyai nem fizetnek szociális hozzájárulási adót, a béreket a kisvállalati adó alapján kell figyelembe venni.

2026. január 1-jétől a társas vállalkozások tagjaik után a minimálbér 112,5 százaléka helyett a minimálbér összegét veszik a szocho legkisebb alapjaként. Az egyéni vállalkozók saját járulékuakat és szochójukat negyedévente, havi bontásban vallják be és fizetik meg.

A választást tervező cégeknek érdemes még az év vége előtt áttekíteniük a feltételeket és a bejelentés határidejét, valamint kiszámolniuk, hogy bérköltségük és nyereségük mellett melyik adózási mód kedvezőbb. A munkavállalók bérét és járulékait a változás közvetlenül nem érinti.

Otthontámogatás: a munkáltatón keresztül folyósított lakáscélú támogatás 2026-tól

2025. november 27.

Jogforrás és hatály

A Kormány az Otthontámogatásról szóló 361/2025. (XI. 25.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 139. számában, 2025. november 25-én hirdette ki. A rendelet 15. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. november 26-án lépett hatályba, a 16. § szerint azonban az Otthontámogatás első alkalommal a 2026. évben vehető igénybe. A támogatás adózását a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) új 71/A. §-a rendezi, amelyet a november 19-én kihirdetett 2025. évi LXXXIII. törvény 4. §-a iktatott be 2026. január 1-jei hatállyal.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. § (1) bekezdése szerint Otthontámogatásra jogosult többek között a törzskönyvi jogi személynél munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló személy, továbbá az ott felsorolt köznevelési, egészségügyi, szociális, kulturális és egyéb intézmények foglalkoztatottjai, feltéve, hogy munkáltatójuk a 3. és 4. § szerinti bejelentést megtette. A 6. § szerint az éves keretösszeg jogosultanként legfeljebb nettó egymillió forint, ha a jogviszony az egész adóévben fennáll, ennél rövidebb jogviszonynál arányosan kevesebb. Az 5. § alapján a támogatás lakáscélú hitel törlesztésére vagy lakóingatlan megszerzéséhez szükséges önerő teljesítésére használható fel. A 8. § (1) bekezdése szerint a támogatás alanyi jogon jár, a 9. § szerint azonban a próbaidőn lévő foglalkoztatott nem veheti igénybe. Az Szja tv. 71/A. § (1)–(2) bekezdése szerint a támogatás a béren kívüli juttatásra vonatkozó szabályok szerint visel közterheket, amelyeket az teljesít, aki a támogatást a Magyar Államkincstártól igényli.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet elsősorban az állami és közszolgáltató szférában, valamint az ahhoz kapcsolódó egyházi és alapítványi intézményekben foglalkoztatott munkavállalókat érinti; a piaci munkáltatók munkavállalóira nem terjed ki. A munkáltatók számára a rendelet érdemi adminisztratív feladatot ír elő: a kincstári regisztráció és tájékoztatás mellett a 4. § (4) bekezdése szerint az igényeket összesítve kell a Kincstárhoz benyújtaniuk, a 10. § szerint a támogatást folyósítaniuk, valamint gondoskodniuk az elszámolásról és a jogosulatlanul igénybe vett összeg visszaköveteléséről. A forrást az állam a Kincstáron keresztül biztosítja. A munkavállalók számára a támogatás évente akár egymillió forint nettó tehermentesítést jelenthet a lakáshitel törlesztésében, jogosulatlan igénybevétel esetén viszont a 12. § szerint a jegybanki alapkamattal növelt összeget vissza kell fizetni.

Teendők és határidők

A 3. § (1) bekezdése szerint az érintett munkáltatónak 2025. december 15-ig elektronikus úton be kell jelentenie a Kincstárnak, hogy Otthontámogatást kíván nyújtani; a fenntartóval rendelkező munkáltató a (2) bekezdés szerint az előzetes igénybejelentést a fenntartójánál teszi meg. A 4. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak 2025. december 20-ig kell megkeresnie munkavállalóit a tájékoztatással. A 2026. január 1-jét megelőzően létrejött lakáskölcsön-szerződések esetén a munkavállaló 2026. január 20-ig jelentheti be igénybevételi szándékát, a később kötött szerződéseknel folyamatosan. A 10. § (2) bekezdése szerint a munkáltató az első körben bejelentett igényeknél 2026. február 27-ig egy összegben folyósítja a keretösszeget, illetve a fennálló törlesztőrészek összegét, ha az kevesebb. A támogatás közterheinek bevallására a bérszámfejtésben is fel kell készülni.

Évi egymillió forint lakáshitel-támogatás a közsféra dolgozóinak

2026-tól a közszférában és a hozzá kapcsolódó intézményekben dolgozók munkáltatójukon keresztül évente legfeljebb nettó egymillió forint támogatást kaphatnak lakáshitelük törlesztésére vagy a lakásvásárláshoz szükséges önerő teljesítésére.

A november 25-én kihirdetett kormányrendelet alapján az Otthontámogatás alanyi jogon jár az állami és közszolgáltató munkáltatóknál dolgozóknak, ha munkáltatójuk regisztrál a Magyar Államkincstárnál. A támogatás hitelintézeti lakáskölcsön törlesztésére vagy lakásvásárláshoz szükséges önerőre fordítható, próbaidő alatt azonban nem vehető igénybe. Az éves keret egész éves jogviszony esetén nettó egymillió forint.

A munkáltatóknak december 15-ig kell bejelenteniük a Kincstárnak, hogy nyújtják a támogatást, és december 20-ig tájékoztatniuk kell a dolgozókat. A támogatás közterheit a béren kívüli juttatásokra vonatkozó szabályok szerint kell megfizetni, az adókötelezettséget az teljesíti, aki a támogatást a Kincstártól lehívja. A munkáltatónak kell összesítenie és továbbítania az igényeket, majd folyósítania a támogatást.

A már meglévő lakáshitellel rendelkező munkavállalók január 20-ig jelezhetik szándékukat, a támogatást pedig az első körben február 27-ig egy összegben kaphatják meg. Jogosulatlan igénybevétel esetén a támogatást kamattal együtt vissza kell fizetni.

Törvényjavaslat: új adatok a foglalkoztatási igazolásban, szűkülő járadék-referenciaidő

2025. november 21.

Jogforrás és hatály

A vállalkozói adminisztratív terhek csökkentésére irányuló egyes törvények módosításáról szóló T/13054. számú törvényjavaslatot az Országgyűlés a 2025. november 20-i ülésnapján általános vitában tárgyalta. A javaslat 1. alcíme (1–3. §) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt (Flt.) módosítja: kiegészíti a foglalkoztatási igazolás tartalmát, új szöveggel állapítja meg az adóhatósági járulékgigazolásra és a figyelmeztetés alkalmazására vonatkozó szabályt, nyelvileg pontosítja az 57/B. § (8) bekezdését, és hatályon kívül helyezi a 27. § (1) bekezdés b) és c) pontját. A törvénytervezet záró rendelkezése szerint ezek a rendelkezések 2026. január 1-jén lépnek hatályba. A javaslatot a jelentés készítésekor még nem fogadták el.

A szabályozás lényege

Az Flt. 36/A. § (2) bekezdése új 14. ponttal egészülne ki: a foglalkoztatási igazolásban fel kellene tüntetni a munkaviszony megszűnését megelőző három évben igénybe vett, 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság kezdő és befejező időpontját, valamint – a 25. § (4) bekezdésében meghatározott esetekben – az igénybevétel jogcímét. A 25. § (4) bekezdése szerint az ilyen szabadság nem számít be a jogosultsági időbe, kivéve például a gyermek gondozása, a hozzátartozó ápolása vagy az önkéntes tartalékos szolgálat miatti szabadságot. A 36/B. § (1) bekezdése szerint járulékgigazolást a mezőgazdasági őstermelő is kérhetne az adóhatóságtól. Az 56/A. § (4) bekezdése alapján az (1) bekezdés a) pontja szerinti nyilvántartási és adatszolgáltatási jogsértéseknél bírság helyett figyelmeztetés is alkalmazható lenne. A 27. § (1) bekezdés b) és c) pontjának elhagyásával a járadék alapjául szolgáló hároméves időszakot nem hosszabbítaná meg a keresőképtelenséggel járó betegség és a beteg gyermek ápolására igénybe vett táppénzes állomány.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A foglalkoztatási igazolás kiadása a 36/A. § (1) bekezdése szerint minden munkaadót terhel, kivéve az egyszerűsített foglalkoztatást és a nevelőszülői jogviszonyt. Az új adattartalom miatt a bérszámfejtési rendszereknek a fizetés nélküli szabadságok idejét és jogcímét három évre visszamenőleg kellene kezelniük. A figyelmeztetés lehetősége mérsékelné a kisebb adatszolgáltatási mulasztások kockázatát, amely az 56/A. § (2) bekezdése szerint 500 000 forintig terjedő közigazgatási bírság lehet. Az álláskeresőknek kedvezőtlen lehet, hogy a betegség és a táppénzes állomány már nem nyújtana meg a referencia-időszakot, ami a 25. § (1) bekezdés b) pontja szerinti 360 napos jogosultsági idő megszerzését nehezítheti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű követniük a javaslat parlamenti tárgyalását, és felmérniük, hogy nyilvántartásaikból kinyerhetők-e a három évre visszamenő, 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadságok adatai és jogcímei. Az igazolást a 36/A. § (4) bekezdése szerint felmondás esetén az utolsó munkában töltött napon, egyéb esetben a megszűnést követő öt munkanapon belül kell kiadni; ez a határidő a javaslat szerint nem változna. A munkavállalóknak érdemes megőrizniük fizetés nélküli szabadságuk és táppénzes időszakaik iratait. Az elfogadott szöveget és a hatálybalépés napját a kihirdetés után ellenőrizni kell.

Bővíülhet a foglalkoztatási igazolás, szigorodhat a járadék-referenciaidő számítása

Az Országgyűlés elé került törvényjavaslat szerint a kilépő munkavállalók foglalkoztatási igazolásában a fizetés nélküli szabadságokat is fel kellene tüntetni, a betegség pedig már nem hosszabbítaná a járadék alapjául szolgáló időszakot.

A november 20-án általános vitában tárgyalt javaslat szerint a munkaviszony megszűnésekor kiadott foglalkoztatási igazolásnak tartalmaznia kellene az utolsó három évben igénybe vett, 30 napnál hosszabb fizetés nélküli szabadságok időpontját és jogcímét. Ezek az adatok azért fontosak, mert az ilyen szabadság főszabály szerint nem számít be az álláskereső járadékhoz szükséges jogosultsági időbe, így az igazolás alapján gyorsabban megállapítható a jogosultság.

Az álláskeresőket érzékenyen érintheti, hogy a járadék megállapításánál figyelembe vett hároméves időszakot a jövőben nem hosszabbítaná meg a keresőképtelenséggel járó betegség és a beteg gyermek ápolása miatti táppénz. A mezőgazdasági őstermelők viszont az adóhatóságtól kérhetnének igazolást, a munkáltatók pedig kisebb adatszolgáltatási hibáknál bírság helyett figyelmeztetést is kaphatnának.

A tervezet szerint a változások 2026. január 1-jén lépnének hatályba, a végleges szöveg azonban a parlamenti elfogadástól függ. A munkáltatóknak érdemes időben felkészíteniük bérszámfejtési rendszereiket, a munkavállalóknak pedig megőrizniük szabadságaik és táppénzes időszakaik iratait.

Közhitelesség: átalakul a foglalkoztatási és idegenrendészeti nyilvántartások közhiteles adatköre

2025. november 4.

Jogforrás és hatály

A közhitelességről és a közhiteles nyilvántartások egységes vezetéséről szóló 2024. évi LXXXII. törvénnyel összefüggő törvények módosításáról szóló 2025. évi LXXX. törvény a Magyar Közlöny 2025. évi 127. számában, 2025. október 31-én jelent meg. A preambulum szerint közel 800 állami nyilvántartás felülvizsgálata alapján a közhitelességet az adathoz fűződő joghatás szerint kellett újraszabályozni. A munkaerőpiac szempontjából a 2. alcím (8. §) a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt (Flt.), a 126. alcím (282. §) a foglalkoztatás felügyeletéről is rendelkező 2020. évi CXXXV. törvényt (Fftv.), a 134. alcím (298–305. §) a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvényt (Btátv.) módosítja. A 331. § (3) bekezdése szerint ezek 2026. január 1-jén lépnek hatályba. A módosítások nem érintik a foglalkoztatási jogviszonyok anyagi szabályait, kizárólag a nyilvántartott adatok bizonyító erejét és körét határozzák meg újra.

A szabályozás lényege

Az Flt. 57/A. § (2a) bekezdése tételesen felsorolja az álláskeresői nyilvántartás közhiteles adatait: a nyilvántartásba vétel dátumát és időtartamát, az álláskeresői ellátás típusát, kezdetét, végét és összegét, a képzési támogatás adatait, valamint a közfoglalkoztatás kezdetét, időtartamát és a közfoglalkoztatási bért. Az Fftv. 11. § (3) bekezdése szerint a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság nyilvántartása a foglalkoztató (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti adatai kivételével közhiteles. A Btátv. 195. § (3) bekezdésének a bejegyzett adatok fennállására vonatkozó vélelme megszűnik, a 256. § (5) bekezdése szerint pedig a tartózkodási engedélyek nyilvántartásában csak a személyes alapadatok, a tartózkodás célja, az engedély száma és érvényességi ideje, valamint a szálláshely címe közhiteles; kikerülnek a körből a foglalkoztató adatai, a munkavégzés helye és a FEOR-szám. Hasonlóan tételes lesz a vízumok (254. § (6)), a letelepedési engedélyek (259. § (4)) és a kiutasítás (262. § (5)) közhiteles adatköre.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A munkáltatókat elsősorban a foglalkoztatás-felügyeleti nyilvántartás érinti, amely az Fftv. 11. § (4) bekezdése szerint a jogsértést megállapító határozatok adatait és az alkalmazott jogkövetkezményt tartalmazza; az (5) bekezdés alapján nyilvános, és hatósági bizonyítvány kérhető belőle. A harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztatók számára a változás azt jelenti, hogy a foglalkoztatóra és a munkavégzés helyére vonatkozó engedélyadatokra más eljárásokban a közhitelesség joghatása nem terjed ki. Az álláskereső és közfoglalkoztatottak ellátási és jogviszony-adataira viszont más eljárásokban közhiteles adatként lehet hivatkozni. A vélelem megszűnése miatt az idegenrendészeti nyilvántartás adatainak vitatása esetén a bizonyítás általános szabályai érvényesülnek.

Teendők és határidők

Új bejelentési kötelezettség nem keletkezik. A foglalkoztatóknak célszerű ellenőrizniük, szerepel-e velük szemben véglegessé vált jogsértést megállapító határozat a foglalkoztatás-felügyeleti nyilvántartásban, és szükség esetén hatósági bizonyítványt kérniük. A külföldieket foglalkoztatóknak 2026. január 1-jétől érdemes a tartózkodási engedély számát, érvényességét és célját ellenőrizniük, a munkavégzés helyére vonatkozó engedélyezett adatokat pedig saját nyilvántartásukban, az engedély másolatával dokumentálniuk. Az álláskeresőknél érdemes a járási hivatalnál ellenőrizniük a róluk nyilvántartott adatok helyességét, és hiba esetén kérni annak javítását.

Januártól tételesen meghatározott adatok közhitelek a foglalkoztatási nyilvántartásokban

2026-tól pontosan rögzítik, mely adatok közhitelek az álláskeresői, a foglalkoztatás-felügyeleti és az idegenrendészeti nyilvántartásban; a külföldiek engedélyeiben a foglalkoztató adatai és a munkavégzés helye kikerülnek ebből a körből.

Az október 31-én kihirdetett törvénycsomag közel 800 állami nyilvántartást vizsgált át. Az álláskeresői nyilvántartásban 2026-tól többek között a nyilvántartásba vétel dátuma, az álláskeresői ellátás típusa, időtartama és összege, a képzési támogatás, valamint a közfoglalkoztatás időtartama és béré minősül közhiteles adatnak.

A munkáltatók szempontjából fontos a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság nyilvántartása: ebben szerepelnek a jogsértést megállapító határozatok és a bírságok, az adatok nyilvánosak, és hatósági bizonyítvány is kérhető. A harmadik országbeli munkavállalók tartózkodási engedélyeinél viszont csak a személyes alapadatok, a tartózkodás célja, az engedély száma és érvényessége, valamint a szálláshely címe marad közhiteles; a foglalkoztató, a munkavégzés helye és a FEOR-szám már nem.

Új bejelentési kötelezettség nem keletkezik. A külföldieket foglalkoztató cégeknek azonban érdemes saját nyilvántartásukban dokumentálniuk az engedélyek tartalmát, és ellenőrizniük, hogy a munkavállaló az engedélyben szereplő helyen dolgozik-e. Az álláskereső a járási hivatalnál ellenőrizhetik a róluk nyilvántartott adatokat.

Kormányhatározatok: vállalati MI-kompetenciaterkép és a mesterséges intelligencia munkaerőpiaci hatásai

2025. november 17.

Jogforrás és hatály

A Kormány a mesterséges intelligencia hazai stratégiai megerősítését és kiemelt fejlesztési területeit szolgáló intézkedésekről szóló 1406/2025. (XI. 4.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 128. számában, 2025. november 4-én, a mesterséges intelligencia hazai alkalmazását támogató gazdaságfejlesztési és adatgazdasági intézkedésekről szóló 1416/2025. (XI. 13.) Korm. határozatot a 132. számban, 2025. november 13-án tette közzé. Mindkét határozat preambuluma a mesterséges intelligencia hazai alkalmazását előmozdító kormányzati célkitűzésekre hivatkozik. Normatív kormányhatározatként a Kormány tagjainak és a mesterséges intelligenciáért felelős kormánybiztosnak adnak feladatot, munkáltatókra és munkavállalókra közvetlen kötelezettséget nem állapítanak meg. Az 1406/2025. Korm. határozat 1. pontja emellett a minisztériumokban mesterségesintelligencia-biztosok, a vármegyei és a fővárosi kormányhivatalokban mesterségesintelligencia-felelősök kijelölését írja elő 2026. március 31-ig.

A szabályozás lényege

Az 1416/2025. Korm. határozat 1. pontja elrendeli Magyarország versenyképességi stratégiájának (2024–2030) mesterségesintelligencia-alapú felülvizsgálatát, amelynek ki kell térnie az autonóm gépek stratégiai fejlesztésére, a gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci hatásokra; felelős a nemzetgazdasági miniszter és a kormánybiztos, határidő 2025. december 31. A 6. pont szerint a nemzetgazdasági miniszter hatástanulmányt készít Magyarország Közép-Európa MI robot célországává válásának feltételeiről, ideértve a beszállítói lánc, a munkaerőképzés és a beruházásösztönzés kérdéseit, 2026. január 31-ig. Az 1406/2025. Korm. határozat 7. pontja szerint a kormánybiztos elkészíti a hazai vállalatok átfogó mesterségesintelligencia-kompetenciaterképét, amely kitér a vállalatok alkalmazási készségére és kapacitásaira, a digitális transzformáció szintjeire, a mérési módszertanra és a versenyképességi mutatókra, 2026. február 20-i határidővel. A 4. pont ugyanerre a határidőre ipari tesztkörnyezetek – különösen az autonóm gépek tesztelésének – kialakítására vonatkozó javaslatot ír elő. A 3. pont az államigazgatásban a kockázat- és hatásértékelésre, valamint a tisztviselői képzésekre is kiterjedő stratégiát ír elő 2026. március 31-ig.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A határozatok a munkaerőpiacot közvetetten érintik: a versenyképességi stratégia felülvizsgálata és a robotikai hatástanulmány a munkaerőigény szerkezetének változására és a szükséges képzésekre vonatkozó kormányzati döntéseket alapozhat meg. A vállalati kompetenciaterkép felmérés jellegű, ezért a vállalkozásoktól adatszolgáltatást vagy részvételt igényelhet, de erre vonatkozó kötelezettséget a határozat nem tartalmaz. A munkavállalók szempontjából a munkaerőképzés vizsgálata a jövőbeni átképzési és képzési programok irányát jelezheti. A közigazgatásban foglalkoztatottakat a tisztviselői képzéseket is magában foglaló stratégia érinti. A robotikai hatástanulmány és az ipari tesztkörnyezetek a feldolgozóipari munkáltatók munkaerő-tervezésére is hatással lehetnek.

Teendők és határidők

Közvetlen munkáltatói vagy munkavállalói teendő a határozatokból nem következik. A vállalkozásoknak érdemes figyelemmel kísérniük a kompetenciaterkép elkészítésének módját, mert az esetleges felmérésben való részvétel a jövőbeni támogatási és képzési programok tervezését befolyásolhatja. A munkáltatóknak célszerű felmérniük saját munkavállalóik digitális és mesterséges intelligenciával kapcsolatos ismereteit, a munkavállalóknak pedig tájékozódniuk az induló képzési lehetőségekről. A versenyképességi stratégia felülvizsgálatának 2025. december 31-i, a robotikai hatástanulmány 2026. január 31-i és a kompetenciaterkép 2026. február 20-i határideje után várhatók további kormányzati döntések.

Felmérik a cégek MI-felkészültségét és a technológia munkaerőpiaci hatásait

Két novemberi kormányhatározat szerint 2026 februárjáig elkészül a hazai vállalatok mesterségesintelligencia-kompetenciatérképe, az év végéig pedig a versenyképességi stratégia felülvizsgálata a technológia gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci hatásait is vizsgálja.

A november 4-i határozat alapján a mesterséges intelligenciáért felelős kormánybiztos 2026. február 20-ig felméri, milyen mértékben képesek a hazai vállalatok alkalmazni a mesterséges intelligenciát, és milyen szinten tart digitális átalakulásuk. A november 13-i határozat szerint a nemzetgazdasági miniszter az év végéig felülvizsgálja a 2030-ig szóló versenyképességi stratégiát, külön kitérve a gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci hatásokra.

Emellett 2026. január végéig hatástanulmány készül arról, milyen feltételekkel válhat Magyarország a régió robotikai központjává; ennek része a munkaerőképzés kérdése is. A közigazgatásban a tisztviselők képzésére is kiterjedő stratégia készül, a kormányhivatalokban pedig mesterségesintelligencia-felelősöket jelölnek ki.

A határozatok a cégekre és a dolgozókra közvetlen kötelezettséget nem rónak. A munkáltatóknak mégis érdemes felmérniük munkavállalóik digitális ismereteit, mert a felmérések eredményei a jövőbeni képzési és támogatási programok irányát is meghatározhatják, és a kompetenciatérkép elkészítése során adatkérésre is sor kerülhet.

Kormányhatározat: mesterséges intelligencia a munkaerőpiaci közvetítésben és a hátrányos helyzetűek képzésében

2025. november 6.

Jogforrás és hatály

A Kormány a mesterséges intelligenciával kapcsolatos társadalmi tudatosság növelését szolgáló intézkedésekről szóló 1405/2025. (XI. 4.) Korm. határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 128. számában, 2025. november 4-én tette közzé. A határozat a preambulum szerint a mesterséges intelligencia hazai alkalmazását előmozdító kormányzati célkitűzésekkel összhangban a mesterséges intelligenciához kapcsolódó ismeretek lehető legszélesebb körű elterjesztését szolgálja. Normatív kormányhatározatként a Kormány tagjainak és a mesterséges intelligenciáért felelős kormánybiztosnak ad feladatot, munkáltatókra és munkavállalókra közvetlen kötelezettséget nem állapít meg. A munkaerőpiac szempontjából a határozat 2., 3., 4. és 7. pontja lényeges.

A szabályozás lényege

A határozat 3. pontja felhívja a nemzetgazdasági minisztert, hogy a mesterséges intelligenciáért felelős kormánybiztos bevonásával vizsgálja meg a munkaerőpiaci tartalék kompetenciáinak feltérképezése, valamint a kompetenciaalapú közvetítés során a mesterséges intelligencia alkalmazásának lehetőségeit, és készítsen erre középtávú tervet; a határidő 2026. március 31. A 2. pont szerint a belügyminiszter a kultúráért és innovációért felelős miniszter bevonásával extrakurrikuláris mesterséges intelligencia képzési programokat indít, különösen a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok és a fogyatékkal élő személyek számára, 2026. május 31-i határidővel. A 4. pont a mesterséges intelligencia oktatásának integrációját írja elő a köznevelésben, a szakképzésben és a felsőoktatásban: a tervezés határideje 2026. március 31., a bevezetése 2026. december 31. A 7. pont a közszolgálati jogviszonyban állók, az állami tulajdonú vállalatok és az állami fenntartású egyetemek munkavállalói számára a „MI Jövünk – Mesterséges Intelligencia alapjai” elnevezésű ingyenes távoktatási kurzus kötelező elvégzésének rendjét készíti elő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A munkaerőpiaci közvetítést az Flt. alapján az állami foglalkoztatási szerv végzi; az 57/A. § (2c) bekezdés e) pontja szerint a járási hivatal a munkaadók munkaerőigény-bejelentéseinek adatait is kezeli. A kompetenciaalapú, mesterséges intelligenciával támogatott közvetítés ezért a munkaerőigényt bejelentő munkáltatókat és a nyilvántartott álláskeresőket egyaránt érintheti, a konkrét eljárási szabályokat azonban csak a jövőbeli terv és az esetleges jogszabály-módosítások határozzák meg. A 2. pont szerinti képzések a megváltozott munkaképességű és hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztathatóságát javíthatják. Az állami tulajdonú gazdasági társaságok munkáltatóinak számolniuk kell egy kötelező munkahelyi képzés bevezetésével és annak munkaidő-ráfordításával.

Teendők és határidők

A határozat azonnali munkáltatói vagy munkavállalói teendőt nem ír elő. A nemzetgazdasági miniszter középtávú tervének 2026. március 31-ig kell elkészülnie; a munkáltatóknak és az álláskeresőknak érdemes figyelemmel kísérniük, hogy a terv nyomán változik-e a munkaerőigény bejelentésének vagy a közvetítésnek a gyakorlata. Az állami tulajdonú társaságoknak a kötelező kurzus bevezetési rendjére – amelynek ütemterve 2026. május 31-ig, teljes körű bevezetése 2026. december 31-ig várható – célszerű előre felkészülniük, például a képzési idő munkaidő-beosztásba illesztésével. A hátrányos helyzetű és fogyatékkal élő munkavállalók a 2026 közepére tervezett képzési programokról az indulásukkor tájékozódhatnak.

Mesterséges intelligencia segítheti az álláskeresőket és a munkahelyek összepárosítását

A Kormány november 4-i határozata szerint a nemzetgazdasági miniszter 2026 tavaszáig középtávú tervet készít arra, hogyan támogathatná a mesterséges intelligencia a nyilvántartott álláskeresőket kompetenciaalapú munkaerő-közvetítését.

A határozat a nemzetgazdasági minisztert bízta meg, hogy vizsgálja meg a munkaerőpiaci tartalék – vagyis a még nem dolgozó, de munkába vonható emberek – kompetenciáinak feltérképezését, valamint a mesterséges intelligencia alkalmazását a kompetenciaalapú közvetítésben. A középtávú tervnek 2026. március 31-ig kell elkészülnie; ennek nyomán változhat az állami foglalkoztatási szolgálat közvetítési gyakorlata.

A belügyminiszter feladata, hogy 2026 májusáig mesterséges intelligencia képzési programokat indítson különösen a hátrányos helyzetűek és a fogyatékkal élők számára. Az állami tulajdonú cégek és a közsféra dolgozói számára egy ingyenes, kötelezően elvégzendő online kurzus bevezetését készítik elő, amelynek teljes körű bevezetése 2026 végére várható.

A határozat a munkáltatókra és a munkavállalókra közvetlen kötelezettséget nem ró, de a munkaerőigényt bejelentő cégeknek és az álláskeresőknél érdemes figyelniük, hogyan változik a jövőben a munkaközvetítés gyakorlata, és milyen új képzési lehetőségek nyílnak meg számukra.

Kúria: a rokkantsági ellátás megszüntetésénél a bíróság nem számolhatja újra a szakértői értékeket

2025. november 7.

Jogforrás és hatály

A Kúria Kfv.VII.45.028/2025/6. számú, 2025. november 4-én kelt végzésével a Fővárosi Törvényszék 106.K.700.075/2024/17. számú ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A per tárgya a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) alapján megállapított rokkantsági ellátás megszüntetése volt. A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 118. § (1) bekezdés a) pontja aa) alpontja és b) pontja alapján, a joggyakorlat továbbfejlesztése és a közzétett kúriai határozatoktól való eltérés miatt fogadta be. Az alkalmazott anyagi jogszabály a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet 2. § (1) bekezdése és 1. mellékletének 9. és 10. pontja.

A szabályozás lényege

Az alperes kormányhivatal a felperes rokkantsági ellátását 2023. november 1-jével megszüntette, mert egészségi állapotát 66 százalékosnak minősítette. A perben kirendelt igazságügyi szakértői intézet 61 százalékos egészségi állapotot állapított meg, és a csípőízület enyhe mozgásbeszűkülésére adható 3 százalékos rész-egészségkárosodást nem vette figyelembe. Az elsőfokú bíróság a szakvéleményt aggálytalannak fogadta el, de a számítást maga korrigálta, és 58 százalékos egészségi állapotot állapított meg. A Kúria szerint ez jogszabálysértő: a NEFMI rendelet 1. melléklete 9. pontja szerint a 0–4 százalék közötti károsodás nem vehető figyelembe, a 10. pont szerinti képletbe pedig csak az aggálytalan szakvéleményben figyelembe vett károsodások, a szakértő által meghatározott mértékben írhatók be. A képlet alkalmazása önmagában nem igényel orvosi szakértelmet, a behelyettesítendő adatok meghatározása azonban orvosi szakkérdés, amelyről a bíróság nem térhet el.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés közvetlenül a rokkantsági és rehabilitációs ellátásban részesülőket érinti, akiknél a felülvizsgálat az ellátás megszűnéséhez vezethet; az egészségi állapot néhány százalékpontos eltérése is döntő lehet, mert az Mmtv. 2. § (1) bekezdése a jogosultságot 60 százalékos vagy kisebb egészségi állapothoz köti. A munkáltatókat közvetve érinti, mert az Mmtv. 22. § a) pontja szerint a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából is az minősül megváltozott munkaképességűnek, akinek az egészségi állapota a komplex minősítés alapján 60 százalékos vagy kisebb; a minősítés változása így a kötelező foglalkoztatási szint teljesítését és a hozzájárulás összegét is befolyásolhatja. A per az Mmtv. 14. § (2) bekezdése szerint költségmentes.

Teendők és határidők

Az ellátás megszüntetését vitató magánszemélyeknek a perben a szakvélemény aggályosságára – hiányosságára, ellentmondásosságára – kell hivatkozniuk, és szükség esetén kiegészítést vagy új szakértő kirendelését kell indítványozniuk, mert a bíróság az aggálytalan szakvéleményben meghatározott károsodási értékeket nem írhatja felül. A munkáltatóknak célszerű az Mmtv. 23. § (7) bekezdése szerinti nyilvántartásban rendszeresen ellenőrizniük a megváltozott munkaképességű munkavállalók minősítésének időbeli hatályát, és figyelembe venniük, hogy egy felülvizsgálat nyomán a munkavállaló kikerülhet a beszámítható körből. A nyilvántartást a foglalkoztatás megszűnését követő öt évig kell megőrizni.

Rokkantsági ellátás: a szakértő dönt a károsodás mértékéről, nem a bíróság

A Kúria november 4-i végzése szerint a rokkantsági ellátás megszüntetése elleni perben a bíróság nem számolhatja újra az egészségi állapotot az aggálytalan szakértői véleménytől eltérő adatokkal.

A kormányhivatal 66 százalékos egészségi állapotra hivatkozva szüntette meg egy ellátott rokkantsági ellátását. A perben a szakértő 61 százalékot állapított meg, az elsőfokú bíróság azonban egy kisebb, 3 százalékos károsodást is beszámítva 58 százalékra módosította az eredményt, így az érintett ismét jogosult lett volna az ellátásra, mivel a jogosultság határa a 60 százalékos egészségi állapot.

A Kúria ezt jogszabálysértőnek találta: a 0–4 százalék közötti károsodások a rendelet szerint nem vehetők figyelembe, és a számításba csak az aggálytalan szakvéleményben szereplő értékek kerülhetnek. A képletet a bíróság alkalmazhatja, a beírandó adatokról azonban a szakértő dönt, mert ez orvosi szakkérdés. Az ügyben az elsőfokú bíróság új eljárást folytat.

Az ellátottaknak ezért a szakvélemény hiányosságait kell kifogásolniuk. A munkáltatóknak érdemes figyelniük a munkavállalók minőségének változását, mert egy felülvizsgálat nyomán a munkavállaló kikerülhet a beszámítható körből, ami a rehabilitációs hozzájárulás összegét is érintheti.

Akkreditált munkáltatók decemberi egyszeri támogatása: feltételek, felhasználás és elszámolás

2025. november 24.

Jogforrás és hatály

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet 55/B. §-a szabályozza a tárgyév decemberében nyújtható egyszeri támogatást. A rendelet 17. § (2) bekezdése szerint a rendelet szerinti támogatás kizárólag akkreditált munkáltató részére nyújtható. A jelentés a hatályos szabályokat tekinti át abból a szempontból, hogy az akkreditált munkáltatók a 2025. év végén mire számíthatnak, és milyen kötelezettségek terhelik őket a támogatás folyósítását követően. Az egyszeri támogatás a rendelet 21. §-a szerinti bérköltség-támogatástól elkülönülő jogcím.

A szabályozás lényege

Az 55/B. § (1) bekezdése szerint az az akkreditált munkáltató, amely a tárgyévre éves támogatási szerződéssel rendelkezik, a tárgyév decemberében – pályázati eljárás és a szerződések módosítása nélkül – a rendelkezésre álló szabad előirányzat mértékéig egyszeri támogatásban részesíthető, kivéve, ha felszámolás vagy végelszámolás alatt áll, vagy a folyósításkor nem felel meg az egyéni támogatás folyósítási feltételeinek. A (2) bekezdés szerint a keretösszeget a miniszter az államháztartásért felelős miniszter egyetértésével határozza meg, a munkáltatónkénti összeg pedig a kifizetést megelőző hónap utolsó napján hatályos egyéni foglalkoztatási megállapodások arányában alakul, legfeljebb az éves szerződés szerinti létszámmal. A (3) bekezdés szerint a támogatás az általános csoportmentességi rendelet 34. cikke szerinti, a bérköltségtől eltérő rehabilitációs foglalkoztatási költségekre számolható el, a (4) bekezdés alapján a tárgyévet követő év november 30-áig felmerült költségekre. A (6) bekezdés szerint a folyósításról a kormányhivatal a tárgyév december 31-éig gondoskodik.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az egyszeri támogatás a megváltozott munkaképességű munkavállalókat rehabilitációs foglalkoztatásban alkalmazó akkreditált munkáltatók – köztük nonprofit szervezetek – likviditását javítja, és olyan költségeket fedezhet, amelyeket a bérköltség-támogatás nem fed le; a 21. § (5) bekezdése szerint a ténylegesen megfizetett bérköltség legfeljebb 75 százaléka támogatható, nonprofit munkáltatónál a (6) bekezdés szerinti feltételekkel 100 százaléka. A támogatás összege az egyéni foglalkoztatási megállapodások számától függ, ezért a november végi létszám közvetlenül befolyásolja. A (4) bekezdés szerint nem számolhatók el annak az időszaknak a költségei, amelyben a munkáltató az akkreditáció 2–3. §-ban foglalt feltételeit nem teljesíti. A jogosulatlan felhasználás visszafizetési kötelezettséggel jár.

Teendők és határidők

Az akkreditált munkáltatóknak november 30-ig célszerű ellenőrizniük egyéni foglalkoztatási megállapodásaik hatályát és az akkreditációs feltételek teljesülését, mert a támogatás összegét a kifizetést megelőző hónap utolsó napjának állapota határozza meg. A (7) bekezdés szerint a támogatásról a következő év február 15-éig kamatmentesen le lehet mondani, ekkor február 20-áig vissza kell fizetni. Az (5) bekezdés szerint február 20-áig kamat nélkül vissza kell fizetni a támogatást annak a munkáltatónak is, amely a következő évre nem rendelkezik keretszerződéssel és éves támogatási szerződéssel. A felhasználásról a (9) bekezdés szerint a tárgyévet követő év december 10-éig, a kormányhivatal által meghatározott módon kell elszámolni.

Év végi egyszeri támogatás járhat a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatóknak

Az éves támogatási szerződéssel rendelkező akkreditált munkáltatók decemberben pályázat nélkül egyszeri támogatást kaphatnak, amelyet a következő év november 30-áig a bérköltségen kívüli rehabilitációs foglalkoztatási költségekre fordíthatnak.

A támogatás a rendelkezésre álló szabad keret erejéig jár, összege a munkáltató egyéni foglalkoztatási megállapodásainak arányában oszlik meg, ezért a november végi állapot számít. Nem kaphat támogatást a felszámolás vagy végelszámolás alatt álló munkáltató, és az sem, amely a folyósításkor nem felel meg az egyéni támogatás feltételeinek. A kormányhivatal a támogatást december 31-ig folyósítja; a keretösszeget a miniszter határozza meg.

A pénz nem bérre, hanem más rehabilitációs foglalkoztatási költségekre költhető, a következő év november 30-áig. Aki nem kívánja felhasználni, február 15-ig kamatmentesen lemondhat, és február 20-ig vissza kell fizetnie; ugyanez vonatkozik arra is, akinek a következő évre nincs támogatási szerződése.

Az elszámolás határideje a következő év december 10-e. A munkáltatóknak érdemes már most ellenőrizniük megállapodásaik hatályát és az akkreditáció feltételeit, mert annak az időszaknak a költségei, amelyben a feltételek nem teljesülnek, nem számolhatók el.

Közhiteles nyilvántartások a szak- és felnőttképzésben: változó szabályok 2026-tól

2025. november 4.

Jogforrás és hatály

A Magyar Közlöny 2025. évi 127. számában, 2025. október 31-én jelent meg a közhitelességről és a közhiteles nyilvántartások egységes vezetéséről szóló 2024. évi LXXXII. törvénnyel összefüggő törvények módosításáról szóló 2025. évi LXXX. törvény, valamint az ugyanehhez kapcsolódó kormányrendeletek módosításáról szóló 342/2025. (X. 31.) Korm. rendelet. A törvény 265–266. §-a a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvényt (Szkt.), 215. §-a a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII. törvényt (Fktv.), 268–271. §-a a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvényt (Tbj.) módosítja; ezek a 331. § (3) bekezdése szerint 2026. január 1-jén lépnek hatályba, a Tbj.-t érintő 269. § (4) bekezdése 2026. július 1-jén. A rendelet 46. §-a a 11/2020. (II. 7.) Korm. rendeletet, 47–48. §-a a szakképzési végrehajtási rendeletet (Szkr., 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet) módosítja, a 63. § (2) bekezdése szerint szintén 2026. január 1-jétől.

A szabályozás lényege

A rendelet preambuluma szerint a közhiteles törvény új alapokra helyezte a közhiteles nyilvántartások szabályozását, és azoknál, amelyeknél a közhitelesség a továbbiakban nem indokolt, a szabályokat módosítani kellett. A 2024. évi LXXXII. törvény 2. § (1) bekezdése szerint a közhitelesség az adatot jogalakító és jogvédelmi hatással, valamint tanúsító erővel ruházza fel; az 5. § szerint a közhiteles adatot helyesnek kell tekinteni, és a 6. § alapján ez csak helyesbítéssel vagy anyagi jogi eljárásban dönthető meg. Az Szkt. 82. § (4) bekezdése jelenleg a duális képzőhelyek teljes nyilvántartását közhiteles hatósági nyilvántartásnak minősíti. A 2026. január 1-jétől hatályos szöveg szerint a közhiteles adatok körét a Kormány rendeletben határozza meg [Szkt. 123. § (2) bek. 31. pont]; ennek megfelelően az Szkr. 244. § (3) bekezdése a duális képzőhely megnevezését, szakirányú oktatási célú székhelyének vagy telephelyének címét, a szakmákat, a nyilvántartásba vétel időpontját és a fogadható tanulók legmagasabb létszámát minősíti közhitelesnek, a 346/A. § pedig a szakképzés információs rendszerének egyes adatait. Az Fktv. 11/A. § (1) bekezdése szerint a programkövetelményekről vezetett nyilvántartás közhiteles lesz.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a duális képzőhelyként működő vállalkozásokat, a szakmai képzést folytató felnőttképzőket, valamint a tanulókat és a képzésben részt vevő felnőtteket érinti. A közhiteles adatokra harmadik személyek – például a szakképző intézmények vagy a szerződő felek – támaszkodhatnak, ezért a pontatlan bejegyzés jogi kockázatot jelent.

Teendők és határidők

A duális képzőhelyeknek 2026. január 1-je előtt célszerű ellenőrizniük nyilvántartott adataikat, különösen a telephelyet, a szakmákat és a létszámkeretet, mert ezek közhiteles adatok lesznek. Az Szkr. 245. § (3) bekezdése szerint az adatok változását tizenöt napon belül be kell jelenteni. A szakképzési munkaszerződésben az Szkr. 250. § (1) bekezdése alapján a nyilvántartási azonosító számot is fel kell tüntetni.

Közhiteles adatok a duális képzőhelyek és a szakmai képzések nyilvántartásában

2026. január 1-jétől átalakulnak a szak- és felnőttképzési nyilvántartások: a duális képzőhelyek egyes adatai és a szakmai képzések programkövetelményei közhitelesek lesznek, ami a vállalkozásoktól pontos adatkezelést kíván.

Október 31-én kihirdették a közhiteles nyilvántartások egységesítéséhez kapcsolódó törvény- és rendeletmódosításokat. Közhiteles adatra jogot lehet alapítani, azt helyesnek kell tekinteni, és csak külön eljárásban, a nyilvántartást vezető szerv helyesbítésével vagy bírósági úton lehet megdönteni. Ezért a jövőben nem mindegy, pontosan mi szerepel a nyilvántartásban.

A duális képzőhelyek nyilvántartásában eddig a teljes nyilvántartás közhiteles volt, jövőre viszont csak a meghatározott adatok: a képzőhely neve, a képzési célú telephely címe, a szakmák, a nyilvántartásba vétel időpontja és a fogadható tanulók legmagasabb létszáma. A szakmai képzések kimeneti követelményeit rögzítő programkövetelmények nyilvántartása is közhitelessé válik, ami a felnőttképzőknek és a képzésben részt vevőknek nagyobb biztonságot ad.

A tanulókat fogadó cégeknek érdemes még idén átnézniük nyilvántartott adataikat, és minden változást tizenöt napon belül bejelenteniük, hiszen a szakképzési munkaszerződésben is a nyilvántartási azonosítóra kell hivatkozni, a tanulók pedig ezekre az adatokra építhetnek.

Munkaköri alkalmassági vizsgálatok: mikor, kit és milyen következménnyel kell vizsgálni

2025. november 6.

Jogforrás és hatály

A munkaköri, szakmai és személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatának és véleményezésének szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) felhatalmazása alapján kiadott 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) tartalmazza. A jelentés a Rendelet 3–8., 11–13., 15. és 16. §-át, valamint 3. és 4. számú mellékletét tekinti át a 2025. novemberi hatályos szöveg alapján. A tárgykör nem konkrét jogszabályváltozáshoz kötődik: a munkáltatók év végén, a következő évi foglalkozás-egészségügyi szerződések és vizsgálati ütemtervek összeállításakor jellemzően felülvizsgálják alkalmassági vizsgálati gyakorlatukat.

A szabályozás lényege

A 3. § (2) bekezdése szerint a munkaköri és a szakmai alkalmasság orvosi vizsgálata előzetes, időszakos és soron kívüli lehet. A 4. § (1) bekezdése alapján előzetes vizsgálatot kell végezni a munkavégzés megkezdése előtt, továbbá munkakör, munkahely vagy munkakörülmények változása előtt, ha a munkavállaló fizikai munkát végez, fiatalkorú, vagy az új munkakörben nagyobb vagy eltérő megterhelésnek lesz kitéve. Az 5. § szerint az ismételten azonos munkakörben foglalkoztatott, időszakos vizsgálatra nem kötelezett munkavállaló előzetes alkalmassági véleménye a munkaviszony megszűnését követő egy évig érvényes, ha egészségi állapota nem változott. A 6. § (1) bekezdése szerint időszakos vizsgálat jár évente a 18 év alattiaknak, az idősödő munkavállalóknak, a fokozott pszichés terhelésnek és a pszichoszociális kóroki tényezőknek kitétteknek, a 3. és 4. számú mellékletben felsorolt expozícióknál pedig az ott megadott gyakorisággal; fokozottan balesetveszélyes munkakörben például 40 éves korig háromévente, 40 és 50 év között kétfévente, 50 év felett évente. A 7. § (1) bekezdése soron kívüli vizsgálatot ír elő többek között egészségi állapotváltozás, heveny foglalkozási megbetegedés, fokozott expozíció vagy ismétlődő munkabaleset után, a 8. § pedig meghatározott esetekben záróvizsgálatot. Első fokon a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás orvosa jár el [11. § (1) bek.]; véleménye alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas vagy nem alkalmas lehet [13. § (1) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok valamennyi munkáltatóra kiterjednek, a vizsgálatok ütemezése azonban a kockázattól függ: a kémiai, fizikai kóroki tényezőknek, zajnak vagy fokozott balesetveszélynek kitétt munkakörök gyakoribb vizsgálatot igényelnek. A 16. § szerint aki a kötelező vizsgálaton nem vett részt vagy nem alkalmas minősítést kapott, az adott munkakörben nem foglalkoztatható, így a mulasztás közvetlenül munkaszervezési és felelősségi kockázatot jelent. A munkavállalók oldalán a vizsgálat egészségük védelmét szolgálja, és megalapozhatja a munkakör vagy a munkakörülmények módosítását.

Teendők és határidők

A munkáltató a 15. § (3) bekezdése szerint köteles a munkavállalót a 14. számú melléklet szerinti beutalón előzetes, időszakos, soron kívüli vagy záróvizsgálatra küldeni; célszerű a lejáratozt munkaköröknél nyilvántartani. Ha a munkavállaló vagy a munkáltató az első fokú véleménnyel nem ért egyet, a 12. § (1) bekezdése alapján a kézhezvételtől számított 15 napon belül kérheti a másodfokú elbírálást az első fokon eljáró szervnél.

Ki és mikor köteles alkalmassági vizsgálatra menni?

A munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat nem formalitás: aki nem vett részt rajta, vagy nem alkalmas minősítést kapott, az adott munkakörben nem foglalkoztatható. Összefoglaltuk a legfontosabb szabályokat.

Munkába lépés előtt minden új munkavállalónak előzetes vizsgálaton kell részt vennie, és munkakörváltáskor is szükség lehet rá, például fizikai munkánál vagy fiataloknál. A beutalót a munkáltató állítja ki, a vizsgálatot a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa végzi.

Időszakos vizsgálat jár évente a 18 év alattiaknak és az idősödő munkavállalóknak, a veszélyes anyagokkal, zajjal vagy fokozott balesetveszéllyel járó munkakörökben pedig a jogszabályban megadott gyakorisággal. Egészségi állapotváltozás, foglalkozási megbetegedés vagy ismétlődő baleset után soron kívüli vizsgálatot kell kérni.

Az orvos alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas vagy nem alkalmas véleményt adhat. Aki nem ért egyet a döntéssel – legyen az a munkavállaló vagy a munkáltató –, a vélemény kézhezvételétől számított 15 napon belül másodfokú vizsgálatot kérhet. A cégeknek érdemes a lejáratokat munkakörönként nyilvántartaniuk és előre ütemezniük, mert lejárt alkalmassági vélemény mellett a munkavállaló nem dolgozhat az adott munkakörben, ami váratlan kieséshez és felelősségi kérdésekhez vezethet.

Táppénz, CSED, GYED igénylése: új foglalkoztatói és kifizetőhelyi eljárási szabályok

2025. november 14.

Jogforrás és hatály

A Kormány a TB-kiskönyv megszüntetésével kapcsolatos végrehajtási szabályok megállapításáról és egyes egészségbiztosítási és köznevelési tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 351/2025. (XI. 12.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 131. számában, 2025. november 12-én hirdette ki. A rendelet 1–7. §-a a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet (Vhr.), 13. §-a a 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendeletet, 16–17. §-a az egészségbiztosítási szervekről szóló 386/2016. (XII. 2.) Korm. rendeletet módosítja. A 20. § (1) bekezdése szerint a rendelet főszabályként a kihirdetését követő napon, 2025. november 13-án lép hatályba; a (2) bekezdés alapján a Vhr.-t és a 368/2011. Korm. rendeletet módosító alcímek, valamint a 16. § 2026. január 1-jén. A jelentés a pénzbeli ellátások igénylésének eljárási változásait tárgyalja; a papíralapú igazolvány átadásáról szóló új 50/E. § külön jelentés tárgya.

A szabályozás lényege

A Vhr. hatályos 38. § (1) bekezdése szerint a kifizetőhellyel nem rendelkező foglalkoztató állítja ki a pénzbeli egészségbiztosítási ellátás és a baleseti táppénz iránti kérelemhez a Központ által rendszeresített elektronikus űrlapot. 2026. január 1-jétől e kötelezettség akkor is fennáll, ha a kérelem benyújtásakor vagy elbírálásakor a biztosított jogviszonya a kifizetőhellyel rendelkező foglalkoztatónál már megszűnt; kivétel a táppénz továbbfolyósítása a jogviszony megszűnéséig. Az új (1b) bekezdés szerint kifizetőhely működése esetén is az elektronikus űrlapot kell alkalmazni, ha a biztosított több biztosítási jogviszonyban áll, és a kifizetőhelyes foglalkoztatónál fennálló jogviszonyára tekintettel gyermekgondozási díjat (GYED) vagy örökbefogadói díjat igényel, vagy az Ebtv. 42/G. § (1) bekezdése szerinti GYED-et kéri. Az (1a) bekezdés szerint a kitöltött űrlapot az igazolásokkal és – táppénz kivételével – a biztosított által kitöltött nyomtatvánnyal a beérkezéstől számított 5 napon belül kell a kormányhivatalnak megküldeni. A módosított 38. § (4) bekezdése alapján a kifizetőhely a korábban folyósított ellátások adatait először az Ebtv. 79/C. §-a szerinti elektronikus felületen kérdezi le, és csak ennek elégtelensége esetén fordul a kormányhivatalhoz. Az új 41/A. § (3) bekezdése szerint bármely egészségbiztosítási szerv adatot szolgáltat akkor is, ha az ellátást nem ő állapította meg; áttételnek nincs helye. A 386/2016. Korm. rendelet új 8/B. §-a szerint a Kincstár az e-TB kiskönyv nyilvántartás éles indulását megelőző 30 napon belül átadja a NEAK-nak a meglévő ellátási adatokat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a kifizetőhelyet működtető nagyobb munkáltatókat és a kifizetőhely nélküli foglalkoztatókat egyaránt érinti. Kilépett munkavállaló kérelménél és több jogviszonyú GYED-igénylőnél a kifizetőhelyes foglalkoztatónak is űrlapot kell kiállítania, ami bérszámfejtési folyamatmódosítást igényel. A munkavállalóknak az elektronikus adatlekérdezés gyorsabb elbírálást hozhat.

Teendők és határidők

A foglalkoztatóknak 2026. január 1-jéig át kell tekinteniük a táppénz-, CSED- és GYED-igénylés belső rendjét, és ki kell jelölniük, ki állítja ki az elektronikus űrlapot a megszűnt jogviszonyú és a több jogviszonnyal rendelkező igénylők esetében. Az 5 napos továbbítási határidő változatlan. A kifizetőhelyeknek fel kell készülniük az Ebtv. 79/C. § szerinti felület használatára.

Változik a táppénz és a GYED igénylése januártól

2026. január 1-jétől kibővül azoknak az eseteknek a köre, amikor a munkáltatónak elektronikus úrlapon kell továbbítania a táppénz, a CSED vagy a GYED iránti kérelmet a kormányhivatalnak.

A november 12-én kihirdetett kormányrendelet a TB-kiskönyv megszüntetése mellett az ellátások igénylésének rendjét is módosítja. Eddig csak a társadalombiztosítási kifizetőhellyel nem rendelkező munkáltatók állították ki az elektronikus úrlapot, januártól azonban a kifizetőhelyes cégeknek is ezt kell tenniük, ha a kérelmet benyújtó munkavállaló jogviszonya már megszűnt, vagy ha több munkahelye mellett GYED-et vagy örökbefogadói díjat kér.

A kérelmet és az igazolásokat továbbra is a beérkezéstől számított öt napon belül kell továbbítani. A kifizetőhelyek a korábbi ellátások adatait elsősorban elektronikus felületen kérdezik le, és csak szükség esetén fordulnak a kormányhivatalhoz.

A háttérben épül az e-TB kiskönyv: a Kincstár a meglévő ellátási adatokat még az elektronikus nyilvántartás indulása előtt átadja a NEAK-nak. A bérszámfejtőknek és a HR-eseknek érdemes még idén frissíteniük belső eljárásaikat, a munkavállalóknak pedig kilépés után is a volt munkáltatójukhoz kell fordulniuk az igénylésnél.

Kúria: kézbesítési vélelem a felmondásnál, ha a munkavállaló nem jelenti be tényleges címét

2025. november 17.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.071/2025/5. számú, 2025. november 12-én kelt ítéletével a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.036/2024/5. számú ítéletét a munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogellenessége és érvénytelensége iránti kereset tárgyában hatályon kívül helyezte, és helybenhagyta a Gyulai Törvényszék 7.M.70.114/2024/22/I. számú ítéletének a pert e körben megszüntető rendelkezését; a munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei tárgyában a jogerős ítélet hatályában fenntartotta. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (4) bekezdése, 24. § (1)–(4) bekezdése és 287. § (1) bekezdése, valamint a postai szolgáltatásokról szóló 335/2012. (XII. 4.) Korm. rendelet 25. § (1) bekezdés c) pontja.

A szabályozás lényege

Az irodavezető munkavállaló 2021 júliusában elköltözött, de új tartózkodási helyét sem a hatóságnál, sem a munkáltatónál nem jelentette be, és a munkáltató kérésére sem adta meg elérhetőségét. A munkáltató 2022. április 4-én tértivevényes küldeményként a nyilvántartott címre küldte azonnali hatályú felmondását; a küldeményt nem vették át, így az az Mt. 24. § (2) bekezdés b) pontja szerint április 14-én kézbesítettnek minősült [67]. A Kúria szerint vélelmezett kézbesítési időponttal csak a címzettnek felróható – szándékos vagy súlyosan gondatlan – magatartás szankcionálható, ide tartozik a tényleges lakcím bejelentésének elmulasztása [70]; az elérhetőség bejelentése az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettség alapvető eleme [72]. A munkavállaló az Mt. 24. § (3) bekezdése szerinti háromhónapos objektív határidőn belül kézbesítési kifogást nem terjesztett elő, keresetét pedig az Mt. 287. § (1) bekezdése szerinti harminc napon túl nyújtotta be [75]. Elvi tétel: ha mindkét fél azonnali hatályú felmondással él, előbb a korábbi nyilatkozat joghatályos közlését kell vizsgálni [80]; a már megszűnt munkaviszonyt a munkavállaló később nem szüntethette meg [77].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót és munkavállalót érint, mert a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozatokat gyakran postán kézbesítik. A munkáltató számára az ítélet megerősíti, hogy a munkavállaló által közölt adatok alapján szabályszerűen feladott küldemény a vélelem beálltával hatályos, a szabályszerű közlés bizonyítása azonban az Mt. 24. § (4) bekezdése szerint a nyilatkozattevőt terheli. A munkavállaló számára a címváltozás elhallgatása súlyos következménnyel jár: a határidők a tudta nélkül is elkezdődhetnek, és elveszítheti a jogellenes megszüntetés miatti igényérvényesítés lehetőségét.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkavállalók lakcímét és értesítési címét rendszeresen frissíteni, a címváltozás bejelentésének kötelezettségét belső szabályzatban rögzíteni, a fontos jognyilatkozatot lehetőleg személyesen átadni, ennek hiányában tértivevényes küldeményként a közölt címre feladni, a feladási és kézbesítési iratokat megőrizve. A munkavállalóknak a lakcím- vagy tartózkodásihely-változást haladéktalanul közölniük kell munkáltatójukkal. A kézbesítési fikcióval szemben az Mt. 24. § (3) bekezdése szerint kézbesítési kifogás a bírósági eljárás kezdeményezésével egyidejűleg, a fikció beálltáról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, de legkésőbb a beálltától számított három hónapon belül terjeszthető elő, a megszüntetés jogellenessége miatti keresetet pedig harminc napon belül kell benyújtani.

Aki nem jelenti be új címét, a felmondást is „megkapja”

A Kúria szerint ha a munkavállaló elköltözik, de új címét nem közli munkáltatójával, a régi címre küldött, át nem vett felmondás a törvényi vélelem alapján kézbesítettnek minősül.

Egy irodavezető elköltözött, de sem a hatóságnál, sem munkahelyén nem jelentette be új tartózkodási helyét, és a munkáltató kérésére sem adta meg elérhetőségét. A munkáltató a nyilvántartott címre tértivevénnyel küldte el azonnali hatályú felmondását, amelyet senki nem vett át. Hónapokkal később a munkavállaló maga mondott fel azonnali hatállyal, és különböző juttatásokat követelt.

A Kúria szerint a munkaviszony már a munkáltatói felmondás vélelmezett kézbesítésével megszűnt, ezért a későbbi munkavállalói felmondás hatálytalan volt. A címváltozás bejelentése a munkavállaló tájékoztatási kötelezettségének része; aki ezt elmulasztja, maga viseli a következményeket. Mivel a munkavállaló a törvényes határidőkön túl fordult a bírósághoz, a felmondás jogszerűségét már nem lehetett érdemben vizsgálni.

A munkáltatóknak érdemes naprakészen tartani a munkavállalók címadatait, a fontos nyilatkozatokat pedig lehetőleg személyesen átadni. A munkavállalóknak minden címváltozást haladéktalanul jelezniük kell, és ha utóbb szereznek tudomást egy vélelmezetten kézbesített nyilatkozatról, tizenöt napon belül léphetnek.

Alkotmánybíróság és Kúria: a túlmunkát a munkavállalónak tételesen kell bizonyítania

2025. november 21.

Jogforrás és hatály

Az Alkotmánybíróság tanácsa a 2025. november 18-án kelt IV/1498/2025. számú végzésével visszautasította azt az alkotmányjogi panaszt, amely a Kúria Mfv.IV.10.108/2024/6. számú, 2025. január 29-én kelt részitélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányult. A Kúria részitélete a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.030/2024/4. számú részítéletét tartotta hatályában, amely a Fővárosi Törvényszék 21.M.70.953/2021/90. számú részítéletét hagyta helyben. A jogvitára a perbeli időszakra tekintettel a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 140/A. §-a és 147. §-a, valamint az 1952. évi III. törvény (régi Pp.) 164. § (1) bekezdése volt irányadó; a visszautasítás az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 56. §-án alapult.

A szabályozás lényege

Az alapügyben egy eladó-pénztáros a 2006 és 2009 közötti időszakra elmaradt rendkívüli munkadíjat követelt; a munkaügyi hatóság 2009-ben megállapította, hogy a munkáltató a beosztástól eltérő munkát nem tartotta nyilván rendkívüli munkaidőként. A munkáltató 637 114 forintot elismert, ezt meghaladóan a keresetet elutasították. A Kúria szerint a túlmunka mértékének tételes igazolása a munkavállalót terheli [34], a hatósági határozat a bíróságot nem köti [35], és az ujjlenyomat-alapú nyilvántartás utólagos módosíthatóságának pusztja lehetősége nem fordítja meg a bizonyítási terhet [36], [45]; a felek a munkáltatói nyilvántartás adatait a perben el is fogadták [40]. Elvi tartalom: a munkavállalónak a nyilvántartáson túli munkaórákat egyes munkanapokra lebontva és számszakilag összegezve kell kimutatnia [48]. Az Alkotmánybíróság szerint a bizonyítási teher elosztása és a bizonyítékok értékelése a rendes bíróságok feladata, önmagában nem alapozza meg az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésének sérelmét, a mintegy tizenöt éves pertartam pedig az ítélet megsemmisítésével nem orvosolható, mert az csak tovább hosszabbítaná az eljárást; a panasz alkotmányjogi jelentőségű kérdést sem vetett fel.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntések minden munkáltatót és munkavállalót érintenek, ahol rendkívüli munkaidő miatti díjigény merül fel. A munkáltató számára a hiteles, ellenőrizhető munkaidő-nyilvántartás védelmet jelent: ha a nyilvántartás a tényleges munkakezdést és -befejezést rögzíti, és azt a perben becsatolja, a többletmunka bizonyítása a munkavállalót terheli. A munkavállalók számára a döntés azt jelzi, hogy az általános tanúvallomások vagy a nyilvántartás manipulálhatóságának felvetése nem elegendő; a saját beosztások és feljegyzések napra lebontott vezetése döntő lehet a perben.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 134. §-a alapján naprakészen kell nyilvántartaniuk a rendes és rendkívüli munkaidőt, a beosztástól eltérő munkát pedig rendkívüli munkaidőként kell rögzíteniük és elszámolniuk. A munkavállalóknak célszerű a munkaidő-beosztást, a tényleges kezdési és befejezési időpontokat és a túlórák elrendelését napra pontosan dokumentálniuk, és ha vitatják a nyilvántartást, konkrét napokra vonatkozó bizonyítékot előterjeszteniük. A munkajogi igény az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év alatt évül el, ezért az elmaradt díjat nem érdemes évekig halogatni.

Túlóraper: a munkavállalónak napra pontosan kell bizonyítania

Az Alkotmánybíróság visszautasította egy pénztáros panaszát, akinek túlóradíj iránti keresetét a bíróságok nagyrészt elutasították. A rendkívüli munka mértékét a munkavállalónak tételesen, napokra lebontva kell igazolnia.

Egy kereskedelmi lánc pénztárosa a 2006 és 2009 közötti időszakra követelt elmaradt túlóradíjat. A munkáltató egy kisebb összeget elismert, a többit a bíróságok elutasították. A Kúria szerint a többletmunkát a munkavállalónak kell bizonyítania, napokra lebontva és összezszerűen; az, hogy az ujjlenyomat-alapú nyilvántartás elvben utólag módosítható lehetett, önmagában nem fordítja meg a bizonyítási terhet.

Az Alkotmánybíróság nem vizsgálta érdemben a panaszt: a bizonyítási teher elosztása és a bizonyítékok értékelése a rendes bíróságokra tartozik, ez önmagában nem sérti a tisztességes eljáráshoz való jogot. A mintegy tizenöt évig tartó pert pedig egy megsemmisítés csak tovább hosszabbította volna.

A munkáltatóknak érdemes pontos, ellenőrizhető munkaidő-nyilvántartást vezetniük, a munkavállalóknak pedig saját feljegyzéseket készíteniük a ledolgozott időről. Vitás esetben a munkavállalónak konkrét napokra vonatkozó bizonyítékot kell előterjesztenie, mert a nyilvántartás általános kifogásolása nem elég. A túlóradíj három év alatt évül el, ezért az igényt nem érdemes halogatni.

Ítéletábra: ha a felmondás szerint nincs több munka, ennek is igaznak kell lennie

2025. november 14.

Jogforrás és hatály

A Debreceni Ítéletábra Mf.I.50.023/2025/7. számú, 2025. november 11-én kelt ítéletével helybenhagyta a Miskolci Törvényszék 6.M.70.077/2024/35. számú ítéletét, amely a munkáltatót a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként bruttó 10 949 671 forint elmaradt jövedelem megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Alkalmazott jogszabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése, 66. § (1)–(2) bekezdése és 82. § (1) bekezdése, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:8. § (1) bekezdése, valamint a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalása.

A szabályozás lényege

A munkáltató igazgatósága szervezeti átalakításról és az üzletirányítási igazgatói munkakör megszüntetéséről döntött, majd a munkavállaló munkaviszonyát 2024. március 6-án felmondással megszüntette. A felmondás szerint a munkakör feladatait az üzletirányításért felelős vezérigazgató-helyettes veszi át, és a munkáltató „a munkavállaló részére a továbbiakban már nem tud munkát biztosítani”. A bizonyítás szerint a feladatok egy részét más munkavállalók, egy részét egy újonnan felvett projektszakértő vették át [24]–[26]. Az ítéletábra szerint csak a felmondásban leírt indok vizsgálható, a munkáltató vélt szándéka nem, és az indok a perben nem bővíthető [57], [61]. Bár átszervezésre alapított felmondásnál nincs munkakör-felajánlási kötelezettség, ha a munkáltató a felmondásban rögzíti, hogy nem tud munkát biztosítani, annak valóságtartalmáért helytállni köteles [62]; a bíróságnak ilyenkor tágabb körben kell vizsgálnia, volt-e olyan munka, amelyet a munkavállaló elláthatott volna [60]. Ha a munkakör megszűnésével egyidejűleg új munkakör létesül, a feladatok egybevetésével vizsgálni kell az átfedést [64]–[65]. Mivel az indokolás részben valótlan volt, a felmondás jogellenes [66].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden olyan munkáltatót érint, amely átszervezésre vagy munkakör-megszüntetésre hivatkozva mond fel, különösen vezető beosztású munkavállalóknak, ahol a feladatok szétesztása összetett. A felmondás pontatlan megfogalmazása – például annak állítása, hogy a feladatokat egyetlen meghatározott személy veszi át, vagy hogy semmilyen munka nem biztosítható – akkor is jogellenességhez vezethet, ha maga az átszervezés valós. A jogkövetkezmény jelentős: az elmaradt jövedelem az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint legfeljebb tizenkét havi távolléti díjig terjedhet. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy a felmondás minden állítása vitatható.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a felmondás indokolását az igazgatósági vagy tulajdonosi döntéssel összhangban, pontosan megfogalmazniuk: meg kell jelölni az átszervezést és annak a munkakörre gyakorolt hatását, a feladatok átvételéről pedig csak a ténylegesen megvalósuló megoldást szabad rögzíteni. Kerülni kell az általános, nem bizonyítható kijelentéseket, és vizsgálni kell, hogy az egyidejűleg létesülő új munkakörök nem fedik-e a megszűnő munkakört. A munkavállalóknak a felmondás jogellenessége miatti keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül kell előterjeszteniük.

A felmondás minden mondataért felel a munkáltató

A Debreceni Ítéltábla szerint ha a munkáltató a felmondásban azt írja, hogy a munkavállalónak semmilyen munkát nem tud biztosítani, ennek is valósnak kell lennie – különben a felmondás jogellenes.

Egy pénzügyi szolgáltató átszervezés keretében megszüntette egyik igazgatói munkakörét, és felmondott az azt betöltő munkavállalónak. A felmondás szerint a feladatokat egy vezérigazgató-helyettes veszi át, a munkáltató pedig már nem tud munkát biztosítani. A perben kiderült, hogy a feladatok egy részét más kollégák, sőt egy éppen akkor felvett új munkatárs vitte tovább.

Az ítéltábla szerint a bíróság csak azt vizsgálhatja, ami a felmondásban szerepel; utólag nem lehet magyarázni vagy bővíteni az indokot. Bár átszervezéskor nem kötelező másik munkakört felajánlani, aki azt írja, hogy nincs több munka, annak ezt bizonyítania kell. Mivel az indokolás részben valótlan volt, a munkáltatónak közel tizenegymillió forint elmaradt jövedelmet kell megfizetnie.

Felmondás előtt érdemes minden állítást ellenőrizni, és csak azt leírni, ami valóban megtörténik: ki veszi át a feladatokat, és mi lesz a munkakörrel. A munkavállalók a felmondás közlésétől számított harminc napon belül fordulhatnak bírósághoz.

Ítéletábra: a fenntartók továbbfoglalkoztatási vállalása nem korlátozza a munkáltató felmondási jogát

2025. november 21.

Jogforrás és hatály

A Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.132/2025/9. számú, 2025. november 18-án kelt ítéletével megváltoztatta a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.821/2023/38. számú ítéletét, és elutasította a munkavállaló 14 028 000 forint elmaradt munkabér iránti keresetét. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Alkalmazott jogszabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 7. § (1) bekezdése, 32. §-a, 36. § (1) bekezdése, 65. § (1)–(2) bekezdése és 66. § (9) bekezdése, valamint 294. § (1) bekezdés g) pont gb) alpontja. Az Mt. 65. § (2) bekezdése szerint a felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

A szabályozás lényege

Egy nevelési-oktatási intézmény fenntartói jogainak átadásáról szóló 2023. június 22-i megállapodásban az új fenntartó vállalta, hogy az iskola munkavállalóit legalább egy évig továbbfoglalkoztatja. Az öregségi nyugdíjas gazdasági vezető 2023. augusztus 8-án új munkaszerződést kötött az intézménnyel, amely azonban az Mt. 65. § (2) bekezdése szerinti kikötést nem tartalmazott; a munkáltató 2023. október 13-án, nyugdíjas munkavállalóra hivatkozva indokolás nélkül felmondott. Az elsőfokú bíróság szóban létrejött felmondási tilalmat állapított meg [16]. Az ítéletábra szerint a továbbfoglalkoztatási kötelezettséget a fenntartó és nem a munkáltató vállalta, a munkavállaló e polgári jogi megállapodásnak nem volt részese, arra jogot nem alapíthatott, és az intézményvezető ilyen vállalatot nem tehetett [48], [50]. A munkáltató ezért jogszerűen élhetett az Mt. 65. § (1) bekezdése és 66. § (9) bekezdése szerinti indokolás nélküli felmondással [50]. Mivel a vállalatot nem a munkáltató tette, a felmondás nem sértette a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, és joggal való visszaélésnek sem minősült [52]–[53].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés jelentős azoknál a tranzakcióknál – fenntartóváltásnál, tulajdonosváltásnál, vállalatfelvásárlásnál –, ahol a felek a munkavállalók megtartását ígérik. Az ítéletábra szerint az ilyen vállalat a szerződő felek közötti kötelelem, amely a munkavállalónak önmagában nem ad felmondási védelmet; a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. A munkavállalók, különösen a nyugdíjas munkavállalók számára, akiknek a munkaviszonya indokolás nélkül is felmondható, a sajtóközlemények és állománygyűlési tájékoztatások biztosítékai nem pótolják az írásbeli kikötést.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak, akik egy átadás vagy átszervezés során továbbfoglalkoztatási ígéretet kapnak, célszerű ragaszkodniuk ahhoz, hogy a felmondási jog korlátozását az Mt. 65. § (2) bekezdése szerint saját munkaszerződésükben rögzítsék; ez legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évre köthető ki. A munkáltatóknak és a fenntartóknak érdemes egyértelművé tenniük, ki és milyen tartalommal vállal kötelezettséget, és a munkavállalói tájékoztatásokat ehhez igazítaniuk. A munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti igényt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül kell keresettel érvényesíteni.

Egyéves állásgarancia csak a munkaszerződésben véd

A Fővárosi Ítéltábla szerint ha a továbbfoglalkoztatást csak a régi és az új fenntartó vállalja egymás között, a munkavállaló erre nem hivatkozhat a felmondással szemben.

Egy iskola fenntartóváltásakor az új fenntartó vállalta, hogy a dolgozókat legalább egy évig megtartja, és ezt a szülőknek és a munkavállalóknak is kommunikálták. A nyugdíjas gazdasági vezetőnek azonban két hónappal új munkaszerződése után indokolás nélkül felmondtak. Az első fokon eljáró bíróság még szóbeli megállapodást látott a felmondási tilalomra, és tizennégymillió forint kártérítést ítélt meg.

Az ítéltábla megváltoztatta a döntést. A vállalást a fenntartó tette, nem a munkáltató, a munkavállaló pedig nem volt a megállapodás részese. A munkaszerződés nem tartalmazott felmondási tilalmat, ezért a nyugdíjas munkavállaló munkaviszonya indokolás nélkül is megszüntethető volt.

A törvény lehetővé teszi, hogy a felek a munkaviszony első évére kizárják a felmondást, de ezt a munkaszerződésben érdemes rögzíteni. Aki átadás vagy átszervezés során állásgaranciát kap, kérje annak írásba foglalását saját munkaszerződésében, mert a fenntartók vagy tulajdonosok egymás közötti ígérete, a sajtóközlemény vagy az állománygyűlésen elhangzott biztatás önmagában nem véd a felmondással szemben.

Ítéletábra: a már figyelmeztetéssel szankcionált magatartás nem lehet felmondási ok

2025. november 25.

Jogforrás és hatály

A Szegedi Ítéletábra Mf.I.40.018/2025/14. számú, 2025. november 20-án kelt ítéletével – a perköltség leszállítása mellett – helybenhagyta a Kecskeméti Törvényszék 4.M.70.211/2024/15. számú ítéletét, amely a munkáltatót a jogellenes felmondás miatt 573 678 forint végkielégítés és 430 260 forint átalánykártérítés, valamint 1 000 000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte. Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye. Alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (2) bekezdése, 82. § (3) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése, 166–167. §-a, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:52. §-a.

A szabályozás lényege

A takarításirányító munkavállalót a munkáltató 2023. január 6-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette, amelyet egy korábbi perben jogerősen érvénytelennek mondtak ki; 2023. február 22-én felmondott neki, részben ugyanazokra az eseményekre hivatkozva. Az ítéletábra szerint az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató fegyelmezési jogából eredő legenyhébb szankció, amely kollektív szerződés vagy munkaszerződés felhatalmazása nélkül is alkalmazható [116]. A kétszeres értékelés tilalma szerint ugyanaz a kötelezettségszegés két munkáltatói intézkedéssel nem szankcionálható; ennek megítélésénél az is számít, hogy a munkáltató szándéka szerint milyen magatartást kívánt szankcionálni [117]–[119]. A többi indok valóságát a munkáltató nem bizonyította, ezért a felmondás jogellenes volt [130]–[131]. A munkáltatói intézkedések és a munkavállaló pszichés megbetegedése közötti okozati összefüggést a bíróság megállapította [141]; a munkavállaló közrehatása a sérelemdíj mértékénél értékelhető [142]. A sérelemdíjhoz a jogsértésen túl további hátrány bizonyítása nem szükséges, a nem vagyoni sérelem léte azonban igen [146]. A munkáltató új, az elsőfokú eljárásban elő nem adott kimentési hivatkozásait a másodfokú eljárásban nem lehetett figyelembe venni [110]–[111].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés minden munkáltatót érint, amely fokozatosan – figyelmeztetéssel, majd felmondással – lép fel egy munkavállalóval szemben. Ha a felmondás olyan eseményekre is épül, amelyeket a munkáltató már figyelmeztetéssel szankcionált, ezek a felmondás alátámasztására nem vehetők figyelembe, így a felmondás a többi indok bizonyításán áll vagy bukik. A munkáltató a jogellenes felmondás pénzügyi következményein túl sérelemdíjjal is számolhat, ha intézkedései a munkavállaló egészségében igazolt károsodást okoznak. A munkavállalók számára az ítélet azt jelzi, hogy az egészség sérelme szakértői bizonyítással érvényesíthető.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű már az első munkáltatói intézkedésnél pontosan rögzíteniük, mely konkrét magatartást szankcionálják, és felmondás esetén csak új, a figyelmeztetés után megismert vagy azt követően elkövetett kötelezettségszegésre hivatkozniuk; a belső vizsgálatok jegyzőkönyveit pedig hitelesen, valós dátummal kell elkészíteni. A bizonyítás a munkáltatót terheli, ezért a tanúkat már a munkaviszony megszüntetése előtt célszerű meghallgatni. A munkavállalóknak a felmondás jogellenessége miatti keresetet az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint harminc napon belül kell előterjeszteniük, a sérelemdíj iránti igény pedig ugyanebben a perben érvényesíthető.

Egy hibaért egy szankció: kétszer nem lehet büntetni

A Szegedi Ítéltábla szerint a munkáltató nem mondhat fel olyan magatartásra hivatkozva, amelyet már írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált. A jogellenes intézkedések miatt a munkavállalónak sérelemdíj is járhat.

Egy takarításirányítót munkáltatója beosztottaival szembeni viselkedése miatt írásban figyelmeztetett, majd hat héttel később felmondott neki. A figyelmeztetést egy korábbi perben érvénytelennek mondták ki, a felmondás pedig részben ugyanazokra az eseményekre hivatkozott. A munkavállaló a történetek után pszichés megbetegedés miatt kórházi kezelésre szorult.

Az ítéltábla szerint ugyanazért a kötelezettségszegésért nem lehet kétszer szankciót alkalmazni. A felmondás többi indokát a munkáltató nem tudta bizonyítani, ezért a felmondás jogellenes volt, és végkielégítést, átalánykártérítést, valamint egymillió forint sérelemdíjat kell fizetnie. A bíróság a munkavállaló saját magatartását a sérelemdíj összegének meghatározásakor vette figyelembe.

A munkáltatóknak érdemes minden intézkedésnél pontosan rögzíteni, milyen magatartást szankcionálnak, és a bizonyítékokat időben, hitelesen összegyűjteni. Felmondáskor csak olyan új kötelezettségszegésre lehet hivatkozni, amelyet korábbi intézkedés még nem érintett. A munkavállalóknak a felmondás jogellenessége miatt harminc napon belül kell pert indítaniuk; ebben a perben sérelemdíjat is követelhetnek.

Részben megsemmisítette az Európai Unió Bírósága a minimálbér-irányelvet

2025. november 13.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága 2025. november 11-én hirdetett ítéletet a C-19/23. sz., Dánia kontra Európai Parlament és Tanács ügyben, amelyben Dánia – Svédország támogatásával – az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekről szóló, 2022. október 19-i (EU) 2022/2041 európai parlamenti és tanácsi irányelv teljes megsemmisítését kérte. A Bíróság megsemmisítette az irányelv 5. cikkének (2) bekezdését, valamint az 5. cikk (3) bekezdésének azt a szabályát, amely szerint az automatikus indexálási mechanizmus alkalmazása nem vezethet a jogszabályban meghatározott minimálbér csökkenéséhez, a keresetet pedig egyebekben elutasította. Az irányelv többi rendelkezése hatályban marad; átültetési határideje a 17. cikk (1) bekezdése szerint 2024. november 15. volt.

A szabályozás lényege

A Bíróság abból indult ki, hogy az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése szerinti, a díjazásra és az egyesülési jogra vonatkozó hatásköri kivétel csak az uniós jog e területekre történő közvetlen beavatkozására terjed ki, nem minden olyan intézkedésre, amely a bérekkel összefügg vagy azok szintjére kihat. Közvetlen beavatkozást csak két rendelkezésben állapított meg. A megsemmisített 5. cikk (2) bekezdés a minimálbér megállapításánál és aktualizálásánál kötelezően figyelembe veendő elemeket – a vásárlóerőt a megélhetési költségekre tekintettel, a bérek általános szintjét és eloszlását, a bérek növekedési rátáját, valamint a termelékenység hosszú távú alakulását – írta elő, ami a minimálbér alkotóelemeinek harmonizálását jelentette. Az indexálás miatti csökkentés tilalmát szintén ilyen beavatkozásnak minősítette. Elutasította azt a kifogást, hogy az irányelvet a Tanácsban egyhangúlag kellett volna elfogadni, és kimondta, hogy a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 4. cikk nem avatkozik be közvetlenül az egyesülési jogba.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet elsősorban a tagállami jogalkotót érinti, a munkáltatókra és a munkavállalókra közvetlenül nem keletkeztet új kötelezettséget. Hatályban marad az 5. cikk (1) bekezdése, amely szerint a jogszabályban meghatározott minimálbért alkalmazó tagállamok eljárást működtetnek a minimálbér megállapítására és aktualizálására, a (4) bekezdés szerinti indikatív referenciaértékek – például a bruttó mediánbér 60 és a bruttó átlagbér 50 százaléka – alkalmazása, valamint az (5) bekezdés szerinti legalább kétévenkénti aktualizálás. Magyarországon a minimálbért és a garantált bérminimumot a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 153. §-a alapján a Kormány rendeletben állapítja meg. A döntés így a hazai bérmegállapítás uniós kereteit pontosítja, és a vállalkozások bérköltség-tervezését a megmaradó referenciaértékeken és az aktualizálás rendszerességén keresztül érinti.

Teendők és határidők

A megsemmisített rendelkezésekből az ítélet kihirdetésétől, 2025. november 11-től nem fakad tagállami kötelezettség; az ezeket átvevő nemzeti szabályok esetleges módosításáról a tagállami jogalkotó dönthet. A munkáltatóknak azonnali teendőjük nincs: a bérek megállapításánál továbbra is a hatályos hazai minimálbér- és garantáltbérminimum-szabályokat kell alkalmazniuk. Célszerű figyelemmel kísérni, hogy a következő bérmegállapítási ciklusban hogyan érvényesülnek a megmaradt referenciaértékek. A munkavállalók továbbra is hivatkozhatnak az irányelv 11–13. cikkére, amelyek a minimálbér-védelemre vonatkozó információk nyilvános hozzáférhetőségét, a jogorvoslathoz való jogot, a panasz miatti hátrányos bánásmóddal szembeni védelmet és a szankciókat írják elő.

Az uniós minimálbér-irányelv megmaradt, de két szabálya elesett

Az Európai Unió Bírósága november 11-én fenntartotta a megfelelő minimálbérekről szóló uniós irányelv nagy részét, de megsemmisítette a minimálbér-emelésnél kötelező szempontokat és az indexálás miatti csökkentés tilalmát.

Dánia azt kérte, hogy a Bíróság semmisítse meg a teljes irányelvet, mert szerinte az Unió nem szabályozhatja a béreket. A Bíróság csak részben adott igazat: az Unió nem avatkozhat be közvetlenül a bérek meghatározásába, ezért elesett az a szabály, amely kötelezően előírta, milyen szempontokat – például a vásárlóerőt és a bérek növekedését – kell figyelembe venni a minimálbér megállapításakor, valamint az a szabály, amely tiltotta, hogy az automatikus indexálás a minimálbér csökkenéséhez vezessen.

Az irányelv többi része érvényes. A tagállamoknak továbbra is rendszeresen, legalább kétévente felül kell vizsgálniuk a minimálbért, és ehhez referenciaértékeket, például a mediánbér 60 százalékát, használhatnak. Megmaradnak a kollektív tárgyalások ösztönzésére, a tájékoztatásra és a jogorvoslatra vonatkozó szabályok is.

A hazai munkáltatóknak most nincs teendőjük: a béreket továbbra is a kormányrendeletben megállapított minimálbér és garantált bérminimum szerint kell megállapítani.

Érvényben marad a kollektív tárgyalások előmozdítása és a minimálbér-védelem uniós kerete

2025. november 14.

Jogforrás és hatály

A jelentés az (EU) 2022/2041 irányelvnek azokat a rendelkezéseit tárgyalja, amelyeket az Európai Unió Bírósága a 2025. november 11-én kihirdetett, C-19/23. sz. ítéletében érvényesnek talált. Dánia másodlagosan a kollektív tárgyalások előmozdításáról szóló 4. cikk (1) bekezdés d) pontjának és (2) bekezdésének megsemmisítését is kérte, a Bíróság azonban ezt a kérelmet elutasította; megsemmisítést csak az 5. cikk (2) bekezdése és az 5. cikk (3) bekezdésének a csökkentést tiltó szabálya tekintetében mondott ki. Az irányelv 2022. október 19-én kelt, átültetési határideje a 17. cikk (1) bekezdése szerint 2024. november 15. volt, így a megmaradt rendelkezéseket a tagállamoknak már alkalmazniuk kell.

A szabályozás lényege

A 4. cikk szerint a tagállamok a szociális partnerek bevonásával a kollektív tárgyalások általi lefedettség növelésére és a bérmegállapításra irányuló kollektív tárgyalások megkönnyítésére kötelesek. Ahol a lefedettség nem éri el a 80 százalékos küszöbértéket, a tagállam a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően jogszabályban vagy megállapodásban rögzíti a kollektív tárgyalásokat elősegítő feltételek keretét, és cselekvési tervet készít, amely világos ütemtervet és konkrét intézkedéseket tartalmaz; a tervet legalább ötévente felül kell vizsgálni, nyilvánosságra kell hozni és a Bizottságnak meg kell küldeni. A Bíróság szerint e rendelkezés nem avatkozik be közvetlenül az egyesülési jogba, mert nem kötelezi a tagállamokat a szakszervezeti tagság növelésére. A 9. cikk szerint a tagállamok biztosítják, hogy a közbeszerzési és koncessziós szerződések teljesítésekor a gazdasági szereplők és alvállalkozóik betartsák a bérekre, a szervezkedési jogra és a bérmegállapításra vonatkozó kötelezettségeket, köztük az ILO 87. és 98. számú egyezményéből eredőket.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A közbeszerzési szabály a közbeszerzéseken induló vállalkozásokat és alvállalkozóikat érinti, amelyeknek a teljesítés során a bér- és munkajogi előírások megtartását igazolhatóan biztosítaniuk kell. A 10. cikk szerinti adatgyűjtés és a 11. cikk szerinti tájékoztatás a munkavállalók számára átláthatóbbá teszi, milyen minimálbér-védelem illeti meg őket. A 12. cikk hatékony, időben történő és pártatlan vitarendezést és jogorvoslatot ír elő akkor is, ha a munkaviszony már megszűnt, és védi a munkavállalókat és képviselőiket a panasz vagy jogérvényesítés miatti hátrányos bánásmódtól. A 13. cikk szerint a tagállamok szankciókat állapítanak meg a nemzeti jogban vagy kollektív szerződésben biztosított jogok megsértése esetére, ami a munkáltatók számára a bérfizetési kötelezettségek megsértésének kockázatát növeli.

Teendők és határidők

Az ítélettel lezárult az irányelv érvényességével kapcsolatos bizonytalanság, ezért a munkáltatóknak a megmaradt szabályokon alapuló hazai előírásokkal hosszabb távon is számolniuk kell. A közbeszerzéseken induló vállalkozásoknak célszerű áttekíteniük, hogy saját és alvállalkozóik bérfizetési gyakorlata megfelel-e a vonatkozó munkajogi és kollektív szerződéses előírásoknak. A munkáltatóknak érdemes belső panaszkezelési rendjüket úgy kialakítaniuk, hogy a minimálbérrel kapcsolatos panaszt tevő munkavállalót hátrány ne érje. A munkavállalók és képviselőik bérigényüket a nemzeti jog szerinti jogorvoslati úton érvényesíthetik; a cselekvési tervvel kapcsolatos tagállami lépések figyelemmel kísérése elsősorban a szociális partnerek feladata.

Marad a kollektív tárgyalások ösztönzése és a minimálbér-védelem

Az uniós bíróság november 11-i ítélete után biztos, hogy érvényes a minimálbér-irányelv kollektív tárgyalásokról, közbeszerzésről, tájékoztatásról és jogorvoslatról szóló része, amely munkáltatókat és munkavállalókat egyaránt érint.

Dánia azt is kérte, hogy a Bíróság semmisítse meg a kollektív tárgyalások ösztönzéséről szóló szabályokat, de ezt a Bíróság elutasította. Így továbbra is érvényes, hogy ahol a dolgozók kevesebb mint 80 százalékára terjed ki kollektív szerződés, ott az államnak cselekvési tervet kell készítenie a lefedettség növelésére. A Bíróság szerint ez nem kényszerít senkit szakszervezeti tagságra, és a munkavállalók szervezkedési szabadságát sem sérti.

Érvényben marad az is, hogy a közbeszerzéseken nyertes cégeknek és alvállalkozóiknak be kell tartaniuk a bérekre és a szervezkedési jogra vonatkozó szabályokat. A munkavállalóknak joguk van megismerni, milyen minimálbér illeti meg őket, és ha nem kapják meg, gyors és pártatlan jogorvoslatot kérhetnek, akár a munkaviszony megszűnése után is. Aki panaszt tesz, azt emiatt nem érheti hátrány.

A vállalkozásoknak érdemes átnézniük bérfizetési és panaszkezelési gyakorlatukat, a közbeszerzéseken indulóknak pedig alvállalkozóik bérfizetését is.

Hiányos hatósági értesítés csoportos létszámcsoökkentésnél: az uniós bíróság szigorú mércéje

2025. november 3.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (ötödik tanács) 2025. október 30-án hozott ítéletet a C-402/24. sz. ügyben a német Bundesarbeitsgericht előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az alapeljárás a Luftfahrtgesellschaft Walter mbH vagyongfelügyelője és egy elbocsátott munkavállaló között folyik. Az ítélet a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdésének első albekezdését, 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdését és – az (EU) 2015/1794 irányelvvel módosított – 6. cikkét értelmezi. Magyarországon az irányelvet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 71–76. §-a ülteti át; az előzetes döntés a tagállami bíróságokat az uniós jog értelmezésében köti.

A szabályozás lényege

A Bíróság szerint az illetékes állami hatóság tervezett csoportos létszámcsoökkentésről való értesítésének célja nem tekinthető teljesítettnek akkor, ha a hatóság nem emel kifogást a hibás vagy hiányos értesítéssel szemben, és úgy véli, hogy elegendő információval rendelkezik a 4. cikk (1) bekezdése szerinti határidőn belüli megoldáskereséshez, továbbá akkor sem, ha a nemzeti jog a munkáltató és a hatóság együttműködését vagy hivatalbóli hatósági vizsgálatot ír elő. Egyetlen munkáltató sem mentesülhet az eljárási kötelezettségek alól azzal, hogy a hatóság az eredetileg hibás értesítést hivatalból szabályszerűvé teszi. A 4. cikk (1) bekezdése szerinti 30 napos határidő a hatóság számára a problémák megoldására biztosított minimális időtartam. A 6. cikket úgy kell értelmezni, hogy hibás vagy hiányos értesítés esetén az, hogy a 30 napos határidő nem kezdődik meg, önmagában nem minősül az értesítési kötelezettség kikényszerítésére irányuló intézkedésnek; az eljárások részleteinek kidolgozása a tagállamok feladata.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden olyan munkáltatót érint, amely az Mt. 71. § (1) bekezdése szerinti létszámhatárokat elérő, harmincnapos időszakon belüli, a működésével összefüggő okú megszüntetést tervez: húsz és száz fő közötti létszámnál legalább tíz, száz és háromszáz fő között legalább a munkavállalók tíz százaléka, háromszáz fő felett legalább harminc munkavállaló esetén. Az Mt. 74. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a szándékáról és a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatokról írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet, a 75. § (1) bekezdése szerint pedig a felmondás csak a munkavállaló tájékoztatását követő harminc nap elteltével közölhető, ellenkező esetben a (3) bekezdés alapján jogellenes. A döntés megerősíti, hogy a hiányos értesítést a hatóság hallgatása nem orvosolja, ami a munkavállalók jogvédelmét erősíti, a munkáltatók számára pedig növeli az eljárási hibák jogkövetkezményeinek kockázatát.

Teendők és határidők

A létszámcsoökkentést tervező munkáltatóknak célszerű az állami foglalkoztatási szervnek szóló értesítést az Mt. 72. § (2) bekezdésében felsorolt valamennyi adattal hiánytalanul elkészíteniük, és nem arra hagyatkozniuk, hogy a hatóság hiánypótlásra hív fel vagy kifogást emel. Az értesítés másolatát az Mt. 74. § (1) bekezdése szerint az üzemi tanácsnak is át kell adni. A felmondások ütemezésénél a 75. § (1) bekezdése szerinti harmincnapos várakozási időt be kell tartani. A munkavállalók és képviselőik ellenőrizhetik, hogy a munkáltató a tájékoztatási és értesítési kötelezettségeit teljesítette-e, és ennek hiányában a felmondás jogellenességére hivatkozhatnak.

Csoportos leépítés: a hiányos bejelentést a hatóság hallgatása sem teszi rendbe

Az uniós bíróság október 30-i ítélete szerint a csoportos létszámcsökkentésről szóló hatósági értesítés hibája utólag nem tekinthető orvosoltnak attól, hogy a hatóság nem kifogásolja azt.

Csoportos létszámcsökkentésnél a munkáltatónak előre, írásban értesítenie kell az állami foglalkoztatási szervet, hogy a hatóságnak legyen ideje a munkanélküliség enyhítésére megoldást keresni. Egy német ügyben az volt a kérdés, mi történik, ha az értesítés hiányos, de a hatóság nem kifogásolja. A Bíróság szerint ilyenkor az értesítés célja nem teljesül, és a munkáltató akkor sem mentesül a kötelezettségei alól, ha a hatóság hivatalból rendezi a hiányt.

Magyarországon a munka törvénykönyve szerint például száz és háromszáz fő közötti létszámnál akkor beszélünk csoportos leépítésről, ha a munkáltató harminc napon belül a dolgozók legalább tíz százalékától válna meg. A felmondást csak az érintett munkavállaló tájékoztatását követő harminc nap után lehet közölni, különben jogellenes.

A munkáltatóknak érdemes az értesítést minden előírt adattal hiánytalanul elkészíteniük, a munkavállalók pedig ellenőrizhetik, hogy az eljárási lépések megtörténtek-e, és szükség esetén a felmondás jogellenességére hivatkozhatnak.

Munkahelyi kockázati besorolás: a munkavállaló hatósághoz és bírósághoz fordulhat

2025. november 17.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (ötödik tanács) 2025. november 13-án hozott ítéletet a C-678/23. sz., JU kontra Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași ügyben a román Curtea de Apel Iași előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv 9. cikkét és 11. cikkének (6) bekezdését, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (1) bekezdését és 47. cikkét értelmezi. Magyarországon a munkáltató kockázatértékelési kötelezettségét a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 54. §-a szabályozza.

A szabályozás lényege

Az alapügyben a román jog – a legfelsőbb bíróság értelmezése szerint – csak a munkáltató számára tette lehetővé, hogy a munkahely kockázat szerinti besorolását kérje; a felperes azt vitatta, hogy munkahelyét 2007. január 1-jétől nem sorolták be különleges munkakörülményeket jelentő munkahelyként, ami miatt elesett a több fizetett éves szabadságtól és kiegészítő nyugdíjjogosultságoktól. A Bíróság rámutatott, hogy a 89/391 irányelv nem írja elő a munkahelyek kockázat szerinti besorolását, és az ilyen többletszabadság nem tartozik a 2003/88/EK irányelv hatálya alá. A 9. cikk (1) bekezdése szerint azonban a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, beleértve a különleges kockázatoknak kitett munkavállalói csoportokat érintő kockázatok is. Ha a besorolás azért maradt el, mert a munkáltató nem végzett kockázatértékelést, ez a munkáltató kötelezettség alóli mentesülését jelentené, amellyel szemben a munkavállalónak a 11. cikk (6) bekezdése alapján a hatósághoz kell fordulnia, és a Charta 47. cikke szerint bírósági úton is fel kell tudnia lépnie.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet minden munkáltatót érint, amelynek munkavállalói egészségre ártalmas kockázatoknak vannak kitéve, különösen az egészségügyben, a vegyiparban és más veszélyes ágazatokban. A döntés hangsúlyozza, hogy a kockázatértékelés elmulasztása nem fosztja meg a munkavállalót a jogorvoslattól, ezért a mulasztó munkáltatóval szemben hatósági eljárás és per is indulhat, amely a megelőző intézkedések pótlására és – a nemzeti jogtól függően – a kockázathoz kötött többletjogosultságok utólagos elismerésére vezethet. Az Mvt. 54. § (2) bekezdése szerint a munkáltató köteles minőségileg, szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok, a (3) bekezdés szerint a tevékenység megkezdése előtt, indokolt esetben, de legalább öt évente. A munkavállalók számára az ítélet megerősíti, hogy a kockázatok felmérésének hiányát érdemben vitathatják.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű ellenőrizniük, hogy kockázatértékelésük naprakész-e, kiterjed-e a különleges kockázatoknak kitett munkavállalói csoportokra, és megfelel-e az Mvt. 54. § (5) bekezdése szerinti dokumentálási követelményeknek, így tartalmazza-e az értékelés időpontját, helyét, tárgyát, a veszélyeztetettek azonosítását és számát. A legutóbbi értékeléstől számított öt év lejártá előtt a felülvizsgálatot el kell végezni, a munkakörülmények változása esetén pedig korábban is. A munkavállalók és képviselőik, ha úgy vélik, hogy a munkáltató intézkedései nem megfelelőek, a munkavédelmi hatósághoz fordulhatnak; az ítélet szerint e jogukat a nemzeti szabályok nem zárhatják ki.

Ha elmarad a kockázatértékelés, a dolgozó hatósághoz és bírósághoz fordulhat

Az uniós bíróság november 13-i ítélete szerint a munkavállalót nem lehet elzárni attól, hogy hatóság vagy bíróság előtt vitassa: munkahelyét a valós egészségügyi kockázatoknak megfelelően értékelték-e.

Egy romániai kórházi dolgozó azt sérelmezte, hogy munkahelyét nem sorolták be különleges munkakörülményekkel járó munkahelyként, így elesett a több szabadságtól és a kiegészítő nyugdíjjogosultságtól. A román szabályok szerint ilyen besorolást csak a munkáltató kérhetett. A Bíróság szerint az uniós jog nem írja elő a munkahelyek besorolását, de minden munkáltatónak kötelező felmérnie a munkavállalókat fenyegető kockázatokat, a különösen veszélyeztetett csoportokét is.

Ha a munkáltató ezt elmulasztja, a munkavállalónak lehetősége kell legyen a munkavédelmi hatósághoz fordulni, és bírósághoz is fordulhat. Magyarországon a munkáltatónak a tevékenység megkezdése előtt, majd indokolt esetben, de legalább ötévente kockázatértékelést kell végeznie, és azt dokumentálnia kell. Az értékelésnek ki kell térnie a munkaeszközökre, a veszélyes anyagokra, a munkavállalókat érő terhelésekre és a munkahelyek kialakítására is.

A munkáltatóknak érdemes most ellenőrizniük, naprakész-e a kockázatértékelésük; a munkavállalók pedig a hiányos felmérést hatóság előtt is kifogásolhatják.

Németország 2026-tól 13,90, 2027-től 14,60 euróra emeli a minimálbért

2025. november 10.

Jogforrás és hatály

A német szövetségi kormány a minimálberről szóló törvény (Mindestlohnengesetz, MiLoG) 11. §-a alapján 2025. november 5-én fogadta el a minimálbér összegének kiigazításáról szóló ötödik rendeletet (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung, MiLoV5), amelyet a szövetségi közlöny (Bundesgesetzblatt) 2025. évi I. részének 268. számában 2025. november 7-én hirdettek ki. A rendelet előkészítéséért a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium felelt. A rendelet 2. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. A MiLoG 20. §-a szerint a belföldi vagy külföldi székhelyű munkáltatók egyaránt kötelesek a Németországban foglalkoztatott munkavállalóiknak legalább a minimálbérnek megfelelő munkabért fizetni.

A szabályozás lényege

A MiLoV5 1. §-a szerint a törvényes minimálbér bruttó összege óránként 2026. január 1-jétől 13,90 euró, 2027. január 1-jétől 14,60 euró. A rendelet így két lépcsőben, előre rögzített időpontokban emeli a minimálbért, ami a munkáltatók számára két évre kiszámítható bérköltség-pályát jelent. A MiLoG 20. §-a a kötelezettséget a munkáltató székhelyétől függetlenül írja elő, ezért az nemcsak a német vállalkozásokra, hanem a Németországban munkát végeztető külföldi, köztük magyar munkáltatókra is vonatkozik. A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdése alapján a kiküldött munkavállalót a fogadó tagállam minimális bérszintje illeti meg; az Európai Unió Bírósága a C-428/19. sz., Rapidspeed ügyben kimondta, hogy a minimálbér megsértésére a kiküldött munkavállaló a kiküldő munkáltatóval szemben bíróság előtt hivatkozhat.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet közvetlenül érinti a Németországban telephellyel rendelkező vagy ott munkavállalókat foglalkoztató magyar vállalkozásokat, különösen az építőipari, szerelési, szállítmányozási és fuvarozási cégeket, amelyek munkavállalóikat németországi munkavégzésre küldik ki. Számukra az óradíj emelkedése a 2026-tól teljesítendő szerződések költségeinek növekedését jelenti, amelyet a hosszabb távú szolgáltatási szerződések árazásánál figyelembe kell venni. Érinti a Németországban dolgozó magyar munkavállalókat is, akik 2026. január 1-jétől legalább óránként bruttó 13,90 euró díjazásra jogosultak, függetlenül attól, hogy munkaszerződésük melyik ország jogának hatálya alá tartozik. A határ menti és ingázó munkavállalóknak az emelés közvetlen jövedelemnövekedést jelent, a munkáltatóknak pedig a bérarányos költségek emelkedésével is számolniuk kell.

Teendők és határidők

A Németországban munkát végeztető magyar munkáltatóknak 2026. január 1-jéig felül kell vizsgálniuk kiküldött munkavállalóik bérezését, és biztosítaniuk kell, hogy a ledolgozott órákra jutó díjazás elérje a 13,90 eurót, 2027. január 1-jétől pedig a 14,60 eurót. Célszerű a 2026-ban és 2027-ben teljesítendő szerződések árképzésébe a két emelési lépcsőt már most beépíteni, és a munkaidő-nyilvántartást úgy vezetni, hogy a minimálbér megfizetése ellenőrizhető legyen. A kiküldetési bérelemek minimálbérbe való beszámíthatóságát a kiküldetési szabályok és a bírósági gyakorlat alapján egyedileg kell megítélni; a Rapidspeed-ítélet szerint például a kiküldetés időtartamától függő napidíj főszabály szerint a minimálbér részét képezi, kivéve ha az ténylegesen felmerült költségek megtérítésére szolgál. A Németországban dolgozó munkavállalóknak érdemes januártól ellenőrizniük, hogy órabérük eléri-e az új összeget.

Januártól 13,90 euró a német minimálbér – a kiküldött dolgozóknak is jár

Kihirdették a német minimálbér-emelést: 2026. január 1-jétől bruttó 13,90, 2027-től 14,60 euró az órabér, amit a Németországban munkát végeztető magyar cégeknek is meg kell fizetniük.

A német kormány november 5-én elfogadott rendelete két lépcsőben emeli a törvényes minimálbért: 2026. január 1-jétől óránként bruttó 13,90, 2027. január 1-jétől 14,60 euró lesz. A német minimálbértörvény szerint a minimálbért a külföldi székhelyű munkáltatóknak is meg kell fizetniük, ha munkavállalóik Németországban dolgoznak.

Ez különösen az építőipari, szerelő- és fuvarozó cégeket érinti, amelyek magyar munkavállalókat küldenek ki német megrendelésekre. Az uniós kiküldetési szabályok szerint a kiküldött dolgozót a fogadó ország minimálbére illeti meg, függetlenül attól, melyik ország joga vonatkozik a munkaszerződésére. Ha nem kapja meg, a munkáltatójával szemben bírósághoz fordulhat, ahogy azt az uniós bíróság egy magyar fuvarozó ügyében is kimondta.

A cégeknek érdemes a 2026-ban és 2027-ben teljesülő szerződések árazásába már most beépíteniük az emelést, és pontos munkaidő-nyilvántartást vezetniük. A Németországban dolgozók januártól ellenőrizték, hogy órabérük elér-e az új összeget.

Külföldön szerzett szakmai gyakorlat beszámítása az illetménybe: az uniós bíróság ítélete

2025. november 28.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (tizedik tanács) 2025. november 27-én hozott ítéletet a C-356/24. sz., A.B. kontra Kärntner Landesregierung ügyben az osztrák Landesverwaltungsgericht Kärnten előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet az EUMSZ 45. cikkét, a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendelet 7. cikkének (1) bekezdését, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelvnek az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkével összefüggésben értelmezett 1., 2. és 6. cikkét értelmezi. Az ügy egy karintiai köztisztviselő illetménybesorolására vonatkozik, de az indoklás a szabad mozgás általános elvein alapul.

A szabályozás lényege

Az osztrák szabályozás a köztisztviselői szolgálatba lépés előtt másik EGT-államban egyenértékű tevékenységgel szerzett, korábban figyelembe nem vett szolgálati időt visszamenőleg beszámította, ha az illetménybeli helyzet a szolgálati idő szerinti előmenetelből következett, de kizárta a beszámítást, ha az a közigazgatás mérlegelési jogkörébe tartozó előléptetésen alapult. A Bíróság szerint a beszámítás ilyen kizárása kevésbé vonzóvá teszi a szabad mozgást, ezért korlátozásnak minősül, és az EUMSZ 45. cikk (1) bekezdésével ellentétes; a pusztán a közigazgatás számítási terheinek csökkentését célzó adminisztratív egyszerűsítés nem közérdeken alapuló kényszerítő indok. Ugyanakkor az EUMSZ 45. cikk (2) bekezdésével és a 492/2011 rendelet 7. cikk (1) bekezdésével nem ellentétes, hogy ilyen beszámítást a magánszektorban és belföldön szerzett szolgálati időre nem írnak elő. A 2000/78 irányelv nem zárja ki a szabályozást, ha az előléptetéshez szükséges szolgálati évek száma nem olyan magas, hogy csak az idősebbeket érintse, és az előléptetés életkortól független feltételektől is függ.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az ítélet elsősorban az EGT-államok közszolgálati munkáltatóit érinti, amelyek illetményrendszere szolgálati időhöz kötött. Közvetlenül érinti azokat a magyar munkavállalókat, akik Magyarországon vagy más EGT-államban szereztek szakmai gyakorlatot, majd Ausztriában vagy más tagállamban helyezkednek el közszolgálatban: számukra a döntés megerősíti, hogy a külföldön szerzett egyenértékű gyakorlat beszámítása nem tagadható meg pusztán amiatt, hogy besorolásuk mérlegelésen alapuló előléptetéssel jött létre. A munkáltatók számára a döntés azt jelzi, hogy a szolgálati időhöz kötött bér- és előmeneteli rendszerekben a más tagállamban szerzett gyakorlat eltérő kezelését igazolni kell, és az igazolás nem alapulhat adminisztratív egyszerűségeken. Utólagos beszámítás esetén bérkülönbözet-fizetési kötelezettség keletkezhet.

Teendők és határidők

A szolgálati időhöz kötött illetményrendszert alkalmazó munkáltatóknak célszerű áttekinteniük, hogy szabályzataik egyformán kezelik-e a belföldön és a más EGT-államban egyenértékű tevékenységgel szerzett szakmai gyakorlatot, és ha eltérést tartalmaznak, az igazolható közérdekű célon alapul-e. A munkavállalóknak, akiknek más tagállamban szerzett gyakorlatát a besoroláskor nem vették figyelembe, érdemes a beszámítást kérelmezniük és ehhez a korábbi foglalkoztatást igazoló iratokat összegyűjteniük. Elutasítás esetén az érintett tagállam joga szerinti jogorvoslati úton hivatkozhatnak az ítéletre, figyelemmel az ott irányadó elévülési és igényérvényesítési határidőkre.

A külföldön szerzett gyakorlatot nem lehet kényelmi okból figyelmen kívül hagyni

Az uniós bíróság november 27-i ítélete szerint ellentétes a szabad mozgással, ha egy illetményrendszer bizonyos esetekben kizárja a más EGT-államban szerzett egyenértékű szakmai gyakorlat beszámítását.

Az ügyben egy ausztriai, karintiai köztisztviselő kérte, hogy illetménybesorolásánál vegyék figyelembe egy másik EGT-országban szerzett szolgálati idejét. Az osztrák szabályok ezt csak akkor engedték, ha a besorolás automatikus előmenetelen alapult, a mérlegelés alapján történt előléptetésnél viszont kizárták.

A Bíróság szerint ez visszatarthatja a munkavállalókat attól, hogy más tagállamban vállaljanak munkát, ezért ellentétes az uniós joggal, és nem igazolja az sem, hogy így egyszerűbb a hivatal számára a számítás. Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést a Bíróság ugyanakkor nem állapított meg, mert az előléptetés nem kizárólag a szolgálati évek számától függött.

A döntés elsősorban a külföldön, különösen Ausztriában közszolgálatban dolgozó magyarokat érinti: ha korábbi gyakorlatukat nem számították be, érdemes kérniük az utólagos beszámítást, és ehhez összegyűjteniük korábbi munkahelyeik igazolásait. A szolgálati időhöz kötött bérrendszert alkalmazó munkáltatóknak pedig célszerű ellenőrizniük, hogy a külföldi gyakorlatot is egyformán kezelik-e.