

Ágazati párbeszéd bizottságok: TEÁOR '25 szerinti adatszolgáltatás a reprezentativitási eljárásokban

2025. december 31.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszédről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (ÁPBtv.) 29. §-ában kapott felhatalmazás alapján kiadta az 54/2025. (XII. 29.) NGM rendeletet, amely az ÁPBtv. végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendeletet (a továbbiakban: Vhr.) módosítja. A rendelet a Magyar Közlöny 2025. évi 158. számában, 2025. december 29-én jelent meg, és 4. §-a szerint a kihirdetését követő napon, 2025. december 30-án lépett hatályba. Az 5. § értelmében a rendelet a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról szóló 1893/2006/EK rendelet módosításáról szóló (EU) 2023/137 felhatalmazáson alapuló bizottsági rendelet végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.

A szabályozás lényege

A módosítás a Vhr. ágazati besorolásra épülő rendelkezéseit a TEÁOR '25 osztályozáshoz igazítja. Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (ÁRMB) a Vhr. 5. § (8) bekezdés a) pontja szerint eljárása során az ágazatba tartozó munkáltatók éves nettó árbevételét és – a korábbi TEÁOR '08 helyett – szakágazati TEÁOR '25 kódjával kapcsolatos adatait vizsgálja. Az 1. számú melléklet szerinti elektronikus adatszolgáltatásban az ÁPB által lefedett tevékenységeket, a szakszervezeti adatoknál a munkáltató fő tevékenységét (1.2.8. pont), a munkáltatói érdekképviselőnél a tagmunkáltatók fő tevékenységét (2.2.4. pont) TEÁOR '25 szerint kell megadni; a Rehabilitációs Párbeszéd Bizottságra vonatkozó 2. számú melléklet 2.4. pontja is TEÁOR '25 szerinti besorolást ír elő. Változatlan, hogy a kérelmet a minisztérium honlapján közzétett nyomtatványon, elektronikus úton kell benyújtani [4. § (3) bek.], az ÁRMB 8 napon belül hívja fel a kérelmezőt adatszolgáltatásra, amelyre 30 nap áll rendelkezésre [5. § (1) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Közvetlenül az ágazati párbeszéd bizottságokban részt vevő vagy azokhoz csatlakozni kívánó munkavállalói és munkáltatói ágazati érdekképviselők érintettek. Közvetve a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltatókat és munkavállalókat is érinti a változás, mert az ÁPBtv. 12. §-a szerint a döntési jogosultság és a reprezentativitás a mellékletek szerinti szempontokon elért pontszámtól függ (legalább 10 pont), ez pedig az ágazati kollektív szerződéskötés és -kiterjesztés feltétele. Az érdekképviselőknek tagmunkáltatóik fő tevékenységét az új osztályozás szerint kell azonosítaniuk; ha egy munkáltató tevékenysége az új rendszerben más szakágazatba kerül, az kihathat arra, mely ágazathoz számít be létszáma. A költségek elsősorban adminisztratívak: a tagnyilvántartások és munkahelyi adatok frissítése. A munkavállalók számára a rendelet közvetlen kötelezettséget nem keletkeztet.

Teendők és határidők

A 2025. december 30-án vagy azt követően teljesített adatszolgáltatásban az érdekképviselőknek a TEÁOR '25 szerinti kódokat kell szerepeltetniük. Célszerű felülvizsgálni a tagmunkáltatók fő tevékenységének besorolását, valamint a munkahelyi szakszervezeti szervezetek adatait (taglétszám, a munkáltató statisztikai számjele, átlagos statisztikai állományi létszám). Az ÁRMB felhívására az adatokat 30 napon belül, a minisztérium honlapján biztosított felületen kell megadni; az egy éven belül már szolgáltatott és változatlan adatok helyett a Vhr. 5. § (3) bekezdése szerint nyilatkozat is tehető. A munkáltatóknak érdemes ellenőrizniük, hogy az általuk az érdekképviselőnek megadott fő tevékenység az új osztályozásnak megfelel-e.

Új tevékenységi kódok az ágazati párbeszéd bizottságok eljárásaiban

December 30-tól az ágazati párbeszéd bizottságokban való részvétel és a reprezentativitás megállapításához szükséges adatokat az új, uniós alapú TEÁOR '25 szerinti tevékenységi osztályozás alapján kell szolgáltatni az illetékes bizottságnak.

Az ágazati párbeszéd bizottságok az ágazati kollektív szerződések kötésének fórumai. Hogy egy szakszervezet vagy munkáltatói szervezet milyen jogokkal vehet részt bennük, azt egy független bizottság pontrendszer alapján állapítja meg, a tagmunkáltatók létszáma, árbevétele és tevékenysége alapján.

Az 54/2025. (XII. 29.) NGM rendelet ezt az adatszolgáltatást az új statisztikai osztályozáshoz igazította: a munkáltatók fő tevékenységét és az ágazati lefedettséget mostantól TEÁOR '25 kód szerint kell megadni. Az eljárás menete nem változott: a bizottság nyolc napon belül felhívja a kérelmezőt, ezt követően 30 nap áll rendelkezésre az elektronikus adatszolgáltatásra, a minisztérium honlapján biztosított felületen. Ha az érdekképviselőt egy éven belül már szolgáltatott adatokat, és azok nem változtak, nyilatkozattal is hivatkozhat rájuk.

Az érdekképviselőeknek érdemes most frissíteniük tagnyilvántartásukat, a tagvállalatoknak pedig ellenőrizniük, hogy fő tevékenységüket az új rendszer szerint jól jelölték-e meg. A munkavállalóknak teendőjük nincs, a változás azonban közvetve befolyásolhatja, mely ágazati megállapodások vonatkoznak rájuk.

Év végi szabadságkiadás: esedékességi szabályok, átvitel és megváltás

2025. december 1.

Jogforrás és hatály

A szabadság kiadására a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 115–125. §-a irányadó; a jelentés az év végi kiadás szempontjából a 116–118. §, a 121–123. § és a 125. § rendelkezéseit tekinti át. Új jogszabály vagy módosítás nem jelent meg, a tájékoztatás a 2025. december 1-jén hatályos szabályokat foglalja össze, mivel a naptári év vége a szabadságkiadás legfontosabb határideje. Az Mt. 123. § (1) bekezdése szerint a szabadságot – az apasági és a szülői szabadság kivételével – az esedékesség évében kell kiadni, így a 2025. évre járó szabadságot főszabályként 2025. december 31-ig ki kell adni.

A szabályozás lényege

Az alapszabadság húsz munkanap (Mt. 116. §), amelyhez életkor szerinti pótszabadság – a huszonötödik életévtől egy, a negyvenötödik életévtől tíz munkanap [117. § (1) bek.] –, valamint a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után egy gyermek esetén kettő, két gyermek esetén négy, kettőnél több gyermek esetén összesen hét munkanap jár [118. § (1) bek.]. Év közben kezdődött vagy megszűnt munkaviszonynál arányos rész jár [121. § (1) bek.]. A szabadságot a munkáltató a munkavállaló előzetes meghallgatása után adja ki [122. § (1) bek.]; évente hét munkanapot – az első három hónapot kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérése szerinti időpontban kell kiadni, ha azt legalább tizenöt nappal korábban bejelentette [122. § (2) bek.]. A kiadás időpontját legkésőbb tizenöt nappal a kezdés előtt közölni kell [122. § (4) bek.]. Kivételek: október 1-jén vagy később kezdődött munkaviszonynál a kiadás a következő év március 31-ig, a munkavállaló oldalán felmerült ok esetén az ok megszűnésétől hatvan napon belül történhet [123. § (2)–(3) bek.]; kiadottnak minősül a szabadság, ha az esedékesség évében megkezdődik és a következő évre átnyúló része legfeljebb öt munkanap [123. § (4) bek.]. Kivételesen fontos gazdasági érdek esetén kollektív szerződés alapján a szabadság egynegyede a következő év március 31-ig adható ki [123. § (5) bek. c) pont].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Minden munkáltatót és munkavállalót érint. A ki nem adott szabadság a munkáltató jogsértésének minősül; a szabadság – a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve – pénzben nem váltható meg [122. § (5) bek.], így a felhalmozódott napok rendezésére sem fizetés, sem önkényes átvitel nem megoldás. Munkaviszony megszűnésekor a ki nem adott arányos szabadságot meg kell váltani (125. §), ami váratlan bérköltséget okozhat. A december 15. után közölt kiadás a tizenöt napos közlési határidő miatt csak a munkavállaló egyetértésével vagy jogszabályi kivétel alapján lehet szabályos.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a 134. § (1) bekezdés c) pontja szerinti szabadság-nyilvántartásból haladéktalanul meg kell állapítania a fennmaradó napokat, és a kiadást úgy kell ütemeznie, hogy a 2025. évi szabadság december 31-ig kiadásra kerüljön. Vizsgálni kell, alkalmazható-e a 123. § (2)–(4) bekezdése szerinti kivétel, illetve kollektív szerződés rendelkezése. A munkavállalóknak célszerű egyeztetniük a munkáltatóval, és a kérésük szerinti időpontra vonatkozó igényt tizenöt nappal előre bejelenteniük.

Ki kell adni a szabadságot december 31-ig

Az év végéhez közeledve a munkáltatóknak érdemes számba venniük a ki nem adott szabadságnapokat: a 2025. évi szabadságot főszabály szerint még ebben az évben ki kell adni.

A munka törvénykönyve szerint a szabadságot abban az évben kell kiadni, amelyben esedékes. Kivétel csak szűk körben van: októberi vagy későbbi belépés esetén március 31-ig adható ki, a munkavállaló betegsége vagy más, rajta kívül álló oka esetén az ok megszűnésétől hatvan napon belül, és kiadottnak számít az a szabadság, amely még idén elkezdődik, és legfeljebb öt munkanapja nyúlik át januárra.

Fontos, hogy a szabadságot pénzben megváltani csak a munkaviszony megszűnésekor lehet, és a kiadás időpontját legalább tizenöt nappal előre közölni kell. A december második felére tervezett szabadságot ezért időben ki kell jelölni.

A munkavállalóknak évente hét munkanap jár saját választásuk szerinti időpontban, ha igényüket tizenöt nappal előre jelzik. Érdemes most egyeztetni a munkáltatóval, és ellenőrizni a nyilvántartott szabadságkeretet. Aki az év végén távozik a munkahelyéről, annak a ki nem adott arányos szabadságát a munkáltatónak pénzben meg kell váltania, a többi esetben azonban a szabadságot természetben kell kiadni.

Decemberi munkarend: december 13. szombati munkanap, december 24. pihenőnap

2025. december 2.

Jogforrás és hatály

A 2025. évi munkaszüneti napok körüli munkarendet a nemzetgazdasági miniszter a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a 11/2024. (IV. 8.) NGM rendeletben határozta meg. A rendelet 2025. január 1-jén lépett hatályba, és 4. §-a szerint 2026. január 1-jén hatályát veszti. Hatálya az 1. § szerint minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra kiterjed. A jelentés a rendelet decemberi áthelyezését és az ehhez kapcsolódó Mt.-szabályokat tekinti át. A munkanap-áthelyezés jogi természete szerint a munkaidő-beosztás kötelező, jogszabályi megváltoztatása, amelytől az általános munkarendben foglalkoztató munkáltató egyoldalúan nem térhet el.

A szabályozás lényege

A rendelet 2. § c) pontja szerint 2025. december 13., szombat munkanap, 2025. december 24., szerda pihenőnap. Ennek eredményeként az általános munkarendben dolgozók számára december 24-től 26-ig összefüggő munkaszüneti időszak alakul ki, mert az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint december 25. és 26. munkaszüneti nap. Az év korábbi áthelyezései – május 17. szombat munkanap és május 2. péntek pihenőnap, valamint október 18. szombat munkanap és október 24. péntek pihenőnap [2. § a)–b) pont] – már lezajlottak. A rendelet csak az általános munkarendben foglalkoztatottakra vonatkozik; a megszakítás nélküli, több műszakos vagy rendeltetése folytán ünnepnapon is működő munkáltatóknál a munkavégzést a munkáltató saját munkaidő-beosztása határozza meg. A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli; közlés hiányában az utolsó beosztás az irányadó [Mt. 97. § (4) bek.]. A közölt beosztás előre nem látható körülmény esetén legalább kilencvenhat órával korábban módosítható [97. § (5) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elsősorban a hétfőtől péntekig, általános munkarendben működő vállalkozásokat, irodákat és ügyfélszolgálatokat érinti, ahol december 13-án szombati munkanappal kell számolni, és ezen a napon a szokásos hétköznapi működést kell biztosítani, beleértve a munkaidő-nyilvántartás vezetését is. A munkanap áthelyezése a munkaidő havi mennyiségét nem csökkenti, ezért a havibéresek díjazására nincs hatása; az órabéreseknél a szombati munkanap ledolgozza a december 24-i kiesést. A munkavállalók szempontjából az áthelyezés a pihenőidő összevonását szolgálja. A rendeletnek a munkáltatóra nézve kötelező ereje az általános munkarendben dolgozókra terjed ki, más munkarendben dolgozókra a munkáltató saját beosztása az irányadó.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a december 13-i hetet érintő munkaidő-beosztást legkésőbb december 6-án, a munkakezdés előtt százhatvannyolc órával írásban közölnie kell, ha az eltér a korábban közölttől. Célszerű ügyfeleket és partnereket is tájékoztatni a december 24-i zárvatartásról és a december 13-i szombati nyitvatartásról. A folyamatos működésű munkáltatóknak ugyanakkor a december 24–26. közötti időszakra eső munkavégzést a saját beosztásukban kell rögzíteniük, a munkaszüneti napokra eső munkára járó pótlék elszámolásával. A munkavállalóknak érdemes figyelembe venniük, hogy december 13-án rendes munkanap van, és az erre a napra kért szabadság a szabadságkeretet terheli.

December 13-án dolgozni kell, december 24-én pihenőnap van

Az általános munkarendben dolgozóknak december 13-án, szombaton munkanapjuk lesz, cserébe december 24., szerda pihenőnap, így karácsonykor három egybefüggő szabadnap alakul ki a hétfőtől péntekig dolgozóknak.

A munkanap-áthelyezést még 2024 tavaszán rendelet rögzítette, amely minden munkáltatóra kiterjed, amely általános, vagyis hétfőtől péntekig tartó munkarendben foglalkoztat. December 25. és 26. törvény szerinti munkaszüneti nap, így december 24-től 26-ig összefüggő pihenőidőszak jön létre.

A folyamatosan működő, több műszakos vagy az ünnepek alatt is nyitva tartó munkáltatóknál a munkavégzést a saját munkaidő-beosztás határozza meg, ezekre a munkahelyekre a rendelet áthelyezése nem kötelező.

A munkáltatóknak a módosított beosztást legalább egy héttel előre, írásban kell közölniük. A munkavállalóknak érdemes számolniuk azzal, hogy aki december 13-ra szabadságot kér, annak ez szabadságnapnak számít, és a ki nem vett napokat év végéig ki kell adni. Ha a munkavállaló december 13-án egyéb ok miatt nem tud dolgozni, a távollétet a szokásos szabályok szerint kell kezelni, ugyanúgy, mint bármely más munkanapon, például fizetett szabadsággal vagy keresőképtelenség esetén igazolással.

Munkavégzés az ünnepek alatt: beosztás munkaszüneti napra és bérpótlékok

2025. december 10.

Jogforrás és hatály

A munkaszüneti napokra vonatkozó szabályokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 101–102. §-a, a rendkívüli munkaidőre vonatkozó korlátot a 108. § (3) bekezdése, a bérpótlékokat a 140. § tartalmazza. Új jogszabály vagy módosítás nem jelent meg; a jelentés a 2025. december 10-én hatályos szabályokat foglalja össze a karácsonyi és újévi időszak (december 25–26., január 1.) munkaszervezéséhez. A munkaszüneti napok köre az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26. A december 24. és december 31. nem munkaszüneti nap; 2025-ben december 24. a 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet alapján pihenőnap az általános munkarendben foglalkoztatottak számára.

A szabályozás lényege

Munkaszüneti napra rendes munkaidő csak a 101. § (1) bekezdés a)–c), g)–h) pontjában meghatározott esetben osztható be [102. § (2) bek.]: a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, idényjellegű vagy megszakítás nélküli tevékenység keretében, társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre nyújtott szolgáltatáshoz szükséges munkavégzés, valamint külföldi munkavégzés esetén. A munkáltató vagy munkakör akkor minősül rendeltetése folytán működőnek, ha a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, illetve vagyonvédelem érdekében kerül sor [102. § (3) bek.]. A vasárnapi beosztás kereskedelmi munkáltatóra vonatkozó i) pontja munkaszüneti napra nem alkalmazható. Rendkívüli munkaidő munkaszüneti napon csak az e napon rendes munkaidőben is foglalkoztatható munkavállalónak, vagy a 108. § (2) bekezdése szerinti esetben rendelhető el [108. § (3) bek.]. Munkaszüneti napon végzett munkáért száz százalékos bérpótlék jár [140. § (2) bek.], amely a vasárnapra eső munkaszüneti napon is megilleti a munkavállalót [140. § (3) bek.]; a vasárnapi munkavégzésért egyébként ötven százalékos pótlék jár [140. § (1) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Érinti a vendéglátó, szállodaipari, egészségügyi, közlekedési, energetikai, őrző-védő és folyamatos üzemű ipari munkáltatókat, valamint a kereskedelmet, amely az ünnepnapokon az i) pont alapján nem oszthat be munkát. A száz százalékos pótlék jelentős többletköltség, ezért a beosztás tervezése közvetlenül befolyásolja a decemberi bérkiadást. Jogellenes beosztás esetén a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eljárása is kockázat. A munkavállalók számára a szabályok garanciát jelentenek arra, hogy az ünnepnapra munkavégzés kivételes maradjon, és megfelelő ellentételezéssel járjon.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak ellenőrizniük kell, hogy az ünnepnapokra beosztott munkakörök megfelelnek-e a 102. § (2)–(3) bekezdésének, és a beosztást legalább százhatvannyolc órával korábban, írásban közölniük kell [97. § (4) bek.]. A bérszámfejtésben elkülönítetten kell kezelni a munkaszüneti napi pótlékokat. A munkavállalóknak célszerű ellenőrizniük, hogy beosztásuk és bérjegyzékük a pótlékokat tartalmazza, és hogy az ünnepnapra elrendelt rendkívüli munkaidő megfelel-e a 108. § (3) bekezdésének.

Ki dolgozhat karácsonykor, és mennyi pótlék jár érte?

December 25–26. és január 1. munkaszüneti nap, amelyre csak szűk körben osztható be munka. Aki mégis dolgozik, annak száz százalékos bérpótlék jár a munka törvénykönyve alapján.

Ünnepnapon főszabály szerint nem lehet munkát beosztani. Kivétel a rendeltetése folytán ilyenkor is működő munkahely – például ahol az ünnephez kapcsolódó társadalmi szokás miatt van igény a szolgáltatásra, vagy ahol baleset, kár, veszély elhárítása, illetve vagyonvédelem indokolja –, továbbá a megszakítás nélküli és idényjellegű tevékenység, a közszükségletet kielégítő szolgáltatás és a külföldi munkavégzés.

A kereskedelmi munkáltatók, amelyek vasárnap általában foglalkoztathatnak, ünnepnapon erre a jogcímre nem hivatkozhatnak. Túlóra is csak annak rendelhető el, aki ilyenkor rendes munkaidőben is dolgozhat.

Az ünnepnapra munkáért száz százalékos bérpótlék jár. A munkáltatóknak a beosztást egy héttel előre, írásban kell közölniük, a munkavállalóknak pedig érdemes a bérjegyzéken ellenőrizniük a pótlék elszámolását. A december 24. és december 31. nem ünnepnap, ezekre a napokra az általános szabályok vonatkoznak; idén december 24. az áthelyezés miatt pihenőnap a hétfőtől péntekig dolgozók számára.

A 2026. évi munkarend: áthelyezett munkanapok és felkészülés a januári beosztásra

2025. december 16.

Jogforrás és hatály

A 2026. évi munkaszüneti napok körüli munkarendet a nemzetgazdasági miniszter a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 102. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján a 10/2025. (IV. 30.) NGM rendeletben állapította meg. A rendelet célja a munkaidő-beosztásnak a munkaszüneti napok miatt történő megváltoztatása. A rendelet 3. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba, 4. §-a szerint 2027. január 1-jén hatályát veszti. Hatálya az 1. § szerint minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra kiterjed. A jelentés a hatálybalépés előtti felkészülést segíti, mert a január eleji áthelyezés miatt a munkaidő-beosztást még 2025 decemberében közölni kell. A rendelet a 2025. évi munkarendről szóló 11/2024. (IV. 8.) NGM rendelet helyébe lép, amely 2026. január 1-jén hatályát veszti.

A szabályozás lényege

A rendelet 2. §-a három áthelyezést tartalmaz. Az a) pont szerint 2026. január 10., szombat munkanap, 2026. január 2., péntek pihenőnap; a b) pont szerint 2026. augusztus 8., szombat munkanap, 2026. augusztus 21., péntek pihenőnap; a c) pont szerint 2026. december 12., szombat munkanap, 2026. december 24., csütörtök pihenőnap. A január 2-i pihenőnappal – a hétvégével együtt – az általános munkarendben dolgozók számára január 1-jétől (munkaszüneti nap, Mt. 102. § (1) bek.) január 4-ig négynapos pihenőidőszak alakul ki, az augusztus 21-i pihenőnap az augusztus 20-i ünnephez kapcsolódik, a december 24-i pihenőnap pedig a december 25–26-i munkaszüneti napokkal együtt hosszabb karácsonyi szünetet eredményez. Az áthelyezés nem változtat a munkaszüneti napok körén és a bérpótlékokon: munkaszüneti napon végzett munkáért száz százalék bérpótlék jár [Mt. 140. § (2) bek.]. A rendelet a nem általános munkarendben – például megszakítás nélküli vagy több műszakos rendben – foglalkoztatottakra nem vonatkozik, náluk a munkáltató beosztása az irányadó.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Elsősorban az általános munkarendben működő vállalkozásokat és munkavállalóikat érinti. Az áthelyezések a havi munkaidő-mennyiséget nem csökkentik, de a január 10-i szombati munkanap a szokásos heti rendtől eltér, ami a gyártástervezést, a szállítási határidőket és az ügyfélszolgálati nyitvatartást is befolyásolja. A munkavállalók számára az áthelyezések hosszabb, összefüggő pihenőidőszakokat biztosítanak, ami a szabadságolás tervezését is megkönnyíti, különösen a kisgyermekes családok számára. Az órabéres munkavállalók esetében a január 2-i kiesés a január 10-i munkanappal kerül ledolgozásra.

Teendők és határidők

A munkáltatónak a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban kell közölnie [Mt. 97. § (4) bek.]; a január 10-i szombati munkanapot tartalmazó beosztást ennek megfelelően legkésőbb január 3-ig közölni kell, a január 2-i pihenőnapot pedig már a karácsony előtti tervezésnél figyelembe kell venni. Célszerű az éves szabadságolási tervet és a partnerek tájékoztatását is a 2026. évi áthelyezésekhez igazítani.

Január 2. pihenőnap, január 10-én szombaton dolgozni kell

Január 1-jén lép hatályba a 2026. évi munkarendről szóló rendelet: jövőre három szombati munkanap lesz, cserébe január 2., augusztus 21. és december 24. pihenőnap lesz az általános munkarendben foglalkoztatottak számára.

Az általános munkarendben dolgozók számára 2026-ban az újév négynapos hosszú hétvégét hoz, mert január 2., péntek pihenőnap lesz, ezt január 10-én, szombaton kell ledolgozni. Augusztusban a 21-i pénteki pihenőnapot 8-án, decemberben a 24-i pihenőnapot 12-én, szombaton dolgozzák le.

Az áthelyezések a munkaszüneti napokon és a pótlékokon nem változtatnak, és csak a hétfőtől péntekig tartó munkarendre vonatkoznak; a folyamatosan működő munkahelyeken a munkáltató saját beosztása dönt.

A munkáltatóknak a beosztást legalább egy héttel előre, írásban kell közölniük, ezért a januári munkarendet már most érdemes megtervezni és kihirdetni. A munkavállalók a szabadságukat is ehhez igazíthatják: a hosszú hétvégék környékén kevesebb szabadságnappal hosszabb pihenés tervezhető. A rendelet egy évig, 2026. december 31-ig alkalmazandó, a 2027. évi munkarendről külön rendelet dönt. Az ünnepnapon dolgozókat továbbra is száz százalékos bérpótlék illeti meg.

Év végi munkaidő-elszámolás: munkaidőkeret, rendkívüli munkaidő éves kerete, nyilvántartás

2025. december 8.

Jogforrás és hatály

A munkaidőkeretre és a munkaidő elszámolására a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 93–95. §-a, a rendkívüli munkaidőre a 107–109. §, a munkaidő-nyilvántartásra a 134. § vonatkozik. Új jogszabály vagy módosítás nem jelent meg; a jelentés a 2025. december 8-án hatályos szabályokat foglalja össze, mert a rendkívüli munkaidő éves felső határa és az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás felmondása a naptári évhez kötődik, a naptári évvel záruló munkaidőkereteket pedig december 31-én el kell számolni. A decemberi csúcsidőszakban jellemző többletmunka miatt e határidők gyakorlati jelentősége kiemelkedő.

A szabályozás lényege

A munkáltató a teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja [93. § (1) bek.], amelynek tartama főszabályként legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét [94. § (1) bek.]. Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, elszámolási időszak alkalmazása esetén az alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet tartama (107. §). Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el [109. § (1) bek.]; ezt meghaladóan a felek írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb százötven óra önként vállalt túlmunka rendelhető el, amely megállapodást a munkavállaló a naptári év végére mondhatja fel [109. § (2) bek.]. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérésére írásban kell elrendelni [108. § (1) bek.]. Ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt – többek között a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával vagy a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondással – szűnik meg, és a munkavállaló többlet dolgozott az általános munkarend szerinti munkaidőnél, a többletre a rendkívüli munkaidő szabályait kell alkalmazni [95. § (2) bek.]. A munkáltató nyilvántartja a rendes és rendkívüli munkaidő, a készenlét, a szabadság, valamint az önként vállalt túlmunka tartamát, és a nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a munkaidő kezdő és befejező időpontjának [134. § (1)–(2) bek.].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Különösen a termelő, logisztikai és kereskedelmi munkáltatókat érinti, ahol a decemberi csúcsidőszak túlórákat igényel. Az éves keret túllépése jogellenes, és a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során a hiányos nyilvántartás is jogsértésnek minősül. A munkaidőkeret év végi elszámolása a ki nem fizetett túlórák rendezése miatt közvetlen bérköltséggel járhat. A munkavállalók számára az éves korlát a túlzott igénybevétel elleni garancia, a nyilvántartás pedig a túlóradíj érvényesítésének alapja.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak december közepéig célszerű munkavállalónként összesíteniük a 2025-ben elrendelt rendkívüli munkaidőt, és a további elrendelést a kétszázötven órás, illetve megállapodás esetén a százötven órás többletkeretre figyelemmel tervezniük. A naptári évvel záruló munkaidőkereteket december 31-én el kell számolni. Az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodást a munkavállaló a naptári év végére felmondhatja; a 2026. évre új megállapodás köthető. A munkavállalóknak érdemes a nyilvántartás alapján ellenőrizniük a teljesített rendkívüli munkaidőt és annak elszámolását.

Túlóra és munkaidőkeret: mire figyeljünk az év végén?

A decemberi hajrában sok helyen nő a túlóra. Évente legfeljebb kétszázötven óra rendelhető el, külön írásbeli megállapodással további százötven, a keretek pedig december 31-én lezárulnak.

A munka törvénykönyve szerint naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezen felül legfeljebb százötven óra önként vállalt túlmunka lehetséges, de csak írásbeli megállapodás alapján, amelyet a munkavállaló az év végére felmondhat.

A munkaidőkeretben foglalkoztató munkáltatóknak a naptári évvel záruló kereteket december 31-én el kell számolniuk. Ha a munkaviszony a keret lejártá előtt szűnik meg, a ledolgozott többletet a rendkívüli munkaidő szabályai szerint kell kezelni.

A munkáltatónak naprakészen nyilván kell tartania a rendes és rendkívüli munkaidő kezdetét és végét. A munkavállalóknak érdemes év végén áttekinteniük, hány túlórát teljesítettek, és hogyan számolták el azokat. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérésére írásban kell elrendelni, ami vita esetén a bizonyítást is megkönnyíti. Az önként vállalt túlmunkáról szóló megállapodás a jövő évre is megköthető, ha erre a munkáltatónak továbbra is szüksége van, és a munkavállaló is vállalja.

Kihirdették a 2026. évi minimálbért és garantált bérminimumot

2025. december 29.

Jogforrás és hatály

A Kormány a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 426/2025. (XII. 23.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 157. számában, 2025. december 23-án hirdette ki. A rendelet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 153. § (1) bekezdésében kapott felhatalmazáson alapul, amely szerint a Kormány a minimálbér és a garantált bérminimum összegét és hatályát a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban és a Kormány által kijelölt fórumban folytatott konzultációt követően rendeletben állapítja meg. A rendelet 3. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba, és első alkalommal a 2026. január hónapra járó munkabérek megállapításánál kell alkalmazni. Hatálya az 1. § (1) bekezdése szerint minden munkáltatóra és munkavállalóra kiterjed.

A szabályozás lényege

A rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló alaphérének kötelező legkisebb összege a teljes munkaidő teljesítése esetén havibérenél 322 800 forint, hetibérenél 74 210 forint, napibérenél 14 850 forint, órabérenél 1856 forint. A 2. § (2) bekezdése alapján a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum havibérenél 373 200 forint, hetibérenél 85 800 forint, napibérenél 17 160 forint, órabérenél 2145 forint. A 2025-ben irányadó 394/2024. (XII. 12.) Korm. rendelet szerinti 290 800, illetve 348 800 forinthez képest ez mintegy 11, illetve 7 százalékos emelés. A 2. § (4) bekezdése szerint a napi 8 óránál hosszabb vagy rövidebb teljes munkaidő esetén az órabért arányosan csökkentett, illetve növelt mértékben kell alkalmazni, részmunkaidőnél pedig a havi, heti és napi összeg a munkaidővel arányosan csökken.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet minden munkáltatót érint, a legnagyobb bérköltség-növekedés a kereskedelembe, a vendéglátásba, a feldolgozóiparba és a szolgáltatásokba jelentkezik, ahol sok munkavállaló alaphére a minimálbér vagy a garantált bérminimum közelében van. A költségvetési szerveknél az 1. § (2) bekezdése szerint az alaphéren a közalkalmazotti, kormányzati szolgálati, egészségügyi szolgálati és köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban az ott meghatározott illetményelemeket kell érteni. A munkavállalók számára a rendelet közvetlenül a legalacsonyabb kereseteket emeli; a minimálbérhez kötött közterhek és küszöbértékek változása miatt a munkáltatói költségek a bruttó bér emelkedésén túl is nőhetnek. A középfokú végzettséget igénylő munkakörök besorolásának helyessége a garantált bérminimum magasabb összege miatt különösen fontos.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. december 31-ig érdemes áttekíteniük, mely munkavállalók alaphére marad el 2026. január 1-jétől a 322 800, illetve a 373 200 forintos havi összegtől, és az alaphért a munkaszerződés módosításával vagy egyoldalú munkáltatói intézkedéssel legalább erre a szintre kell emelni. A bérszámfejtési rendszerben az órabéres, a hetibéres, a napibéres és a részmunkaidős munkavállalók összegeit is frissíteni kell. Az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint a január havi munkabért legkésőbb 2026. február 10-ig kell kifizetni, ekkor már az új összegek szerint. A munkavállalók a januári bérjegyzéken ellenőrizhetik, hogy alaphérük eléri-e a munkakörükre irányadó minimumot.

Januártól 322 800 forint a minimálbér, 373 200 a garantált bérminimum

Megjelent a 2026-ra vonatkozó minimálbér-rendelet: január 1-jétől a minimálbér mintegy 11, a középfokú végzettséget igénylő munkakörökre irányadó garantált bérminimum mintegy 7 százalékkal emelkedik. Az új összegeket már a januári bérekre alkalmazni kell.

A Kormány december 23-án kihirdetett rendelete szerint teljes munkaidő esetén a minimálbér havi 322 800 forint, órabérben 1856 forint, a garantált bérminimum havi 373 200 forint, órabérben 2145 forint. A szabály minden munkáltatóra és munkavállalóra vonatkozik; részmunkaidőnél a havi összeg a munkaidővel arányosan csökken, a teljesítménybéreseknek pedig teljes teljesítés esetén legalább ugyanennyi jár.

A munkáltatóknak még az év vége előtt érdemes átnézniük a béreket, és ahol az alapbér az új minimum alatt marad, legalább erre a szintre emelni. Különösen figyelni kell arra, hogy a középfokú végzettséget vagy szakképzettséget igénylő munkakörökben a magasabb garantált bérminimum jár. A januári bért legkésőbb február 10-ig kell kifizetni.

A munkavállalók a januári bérjegyzéken ellenőrizhetik, hogy a munkakörükre irányadó minimumot megkapják-e. Ha nem, először a munkáltatónál érdemes jelezni a hiányt; ennek eredménytelensége esetén a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz vagy a munkaügyi bírósághoz lehet fordulni.

Januártól ismét emelkedik a családi kedvezmény: mit kell tenni a bérszámfejtésben

2025. december 4.

Jogforrás és hatály

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 29/A. § (2) bekezdése a családi kedvezmény összegét kedvezményezett eltartottanként és jogosultsági hónaponként határozza meg. A 2025 decemberében hatályos szöveg szerint ez egy eltartott esetén 100 000, két eltartott esetén 200 000, három és több eltartott esetén 330 000 forint. A már kihirdetett, 2026. január 1-jén hatályba lépő szöveg szerint az összegek 133 340, 266 660, illetve 440 000 forintra emelkednek. A családi kedvezmény érvényesítését az Szja tv. 29/B. §-a és 48. §-a, a családi járulékkedvezményt a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 34. §-a és 79. §-a szabályozza.

A szabályozás lényege

A családi kedvezmény az összevont adóalapot csökkenti [Szja tv. 29/A. § (1) bek.], így a 15 százalékos adókulcs mellett 2026-tól a havi adómegtakarítás egy eltartott esetén mintegy 20 000, két eltartott esetén eltartottanként mintegy 40 000, három vagy több eltartott esetén eltartottanként 66 000 forint. A 29/B. § (1) bekezdése szerint a kedvezmény ugyanazon eltartott után egyszer vehető igénybe; több jogosult közösen is érvényesítheti, illetve a jogosult megoszthatja a vele közös háztartásban élő házastársával vagy élettársával. Ha az adóalap nem elég a teljes kedvezményhez, a Tbj. 34. § (2) bekezdése és 79. § (2) bekezdése szerint a fennmaradó részt családi járulékkedvezményként kell érvényesíteni: a foglalkoztató a különbözet 15 százalékával, legfeljebb a biztosítottat terhelő társadalombiztosítási járulék összegéig csökkenti a levonandó járulékot. A Tbj. 79. § (4) bekezdése szerint a biztosított nyilatkozhat arról, hogy ezt nem kéri.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az emelés minden gyermeket nevelő munkavállaló nettó keresetét növeli; a munkáltatók bérköltsége nem változik, de bérszámfejtési feladatuk van. Alacsonyabb keresetű, több gyermeket nevelő munkavállalóknál az emelt kedvezmény gyakrabban haladja meg az adóalapot, ezért a családi járulékkedvezmény szerepe nő. Jogosulatlan igénybevétel esetén az Szja tv. 48. § (4) bekezdés b) pontja, illetve a Tbj. 81. § (3) bekezdése alapján a befizetési különbözet 12 százaléka különbözeti bírságként terheli a magánszemélyt. A kedvezmény a két gyermeket nevelő anyák és a 30 év alatti anyák új kedvezményével együtt érvényesülhet, az Szja tv. 29/H. §-a szerinti sorrendben.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a 2026. januári bérszámfejtéstől az új összegekkel kell figyelembe venniük a családi kedvezményt; ehhez a bérszámfejtési paramétereket 2025 decemberében frissíteni kell. A már leadott, változatlan adóelőleg-nyilatkozatok alapján a kedvezményt az új összegben kell alkalmazni, de érdemes felhívni a munkavállalók figyelmét a nyilatkozatok – különösen a megosztás és a közös érvényesítés – felülvizsgálatára. A munkavállalóknak az eltartottak körében bekövetkező változást, például gyermek születését vagy a családi pótlék megszűnését, új nyilatkozatban kell jelezniük; aki nem tesz nyilatkozatot, az éves bevallásban érvényesítheti a kedvezményt.

Gyermekeként havi 20–66 ezer forint adókedvezmény jár januártól

2026. január 1-jétől egyharmaddal nő a családi kedvezmény összege. A gyermeket nevelő munkavállalók már a januári bérüknél magasabb nettó összeget kaphatnak, a munkáltatóknak pedig frissíteniük kell a bérszámfejtést.

A családi kedvezmény havonta és eltartottanként egy gyermek esetén 133 340, két gyermek esetén 266 660, három vagy több gyermek esetén 440 000 forinttal csökkenti az adóalapot. Ez gyermekeként havi mintegy 20 000, 40 000, illetve 66 000 forint adómegetakarítást jelent, szemben a 2025 végén érvényes 15 000, 30 000 és 49 500 forinttal.

Ha a munkavállaló jövedelme nem elég a teljes kedvezményhez, a fennmaradó részt a munkáltató a társadalombiztosítási járulékból vonja le kevesebbként. A kedvezményt a szülők közösen is igénybe vehetik, illetve a jogosult megoszthatja házastársával vagy élettársával, ha az nem jogosult, de közös háztartásban élnek.

A munkáltatóknak decemberben érdemes frissíteniük a bérszámfejtést, és felhívniuk a munkavállalók figyelmét a nyilatkozatok felülvizsgálatára. Változás – például gyermek születése vagy a családi pótlék megszűnése – esetén új nyilatkozatot kell tenni. Aki jogosulatlanul kér kedvezményt, az éves bevallásban 12 százalékos különbözeti bírságot fizethet.

December 1-jétől élelmiszer is vásárolható a SZÉP-kártyával

2025. december 1.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló 76/2018. (IV. 20.) Korm. rendelet módosításáról szóló 363/2025. (XI. 26.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 140. számában hirdette ki. A módosító rendelet a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 80. § d) pontjában kapott felhatalmazáson alapul, és 3. §-a szerint 2025. december 1-jén lép hatályba. A módosítás a 76/2018. Korm. rendeletet új 21/A. §-sal és új 1. melléklettel egészíti ki. Indokolása szerint a cél, hogy a háborús infláció minél kevesebb terhet jelentsen a családoknak, ezért a kártya átmeneti időre hideg élelmiszer vásárlására is felhasználható legyen.

A szabályozás lényege

A 76/2018. Korm. rendelet 21/A. § (1) bekezdése szerint az 5. § (1) bekezdésében felsorolt szolgáltatások mellett az Szja tv. 71. § (1) bekezdése szerinti felhasználásnak minősül a kereskedő által értékesített élelmiszer vásárlása is, 2026. április 30-ig. A (2) bekezdés alapján a kereskedő a SZÉP-kártyás fizetés elfogadása esetén az 1. melléklet szerinti főtevékenysége körében értékesíthet élelmiszert a munkavállalónak és a társ-kártyával rendelkező közeli hozzátartozónak. Az 1. melléklet szerint ilyen főtevékenység az élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelem, a zöldség-, gyümölcs-, hús-, hal-, kenyér-, pékáru- és édesség-kiskereskedelem, valamint az egyéb élelmiszer-kiskereskedelem. A (3) bekezdés az élelmiszer fogalmát a Kombinált Nomenklátúra I–IV. áruosztályára és a sóra szűkíti; nem tartoznak ide különösen az alkoholtartalmú italok, a dohánytermékek, a nikotintartalmú termékek és az állati takarmány. Kereskedő az a gazdasági társaság, egyéni vállalkozó, egyéni cég, őstermelő vagy családi gazdaság, amely ilyen tevékenységet főtevékenységként folytat. A módosítás az Szja tv. 71. §-át nem érinti, így a juttatás béren kívüli juttatásként történő adózása és éves kerete változatlan; a 76/2018. Korm. rendelet 5. § (2) bekezdése szerint a kártyán lévő összeg továbbra sem váltható készpénzre.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás a SZÉP-kártya-juttatást nyújtó munkáltatókat, a kártyabirtokos munkavállalókat és hozzátartozóikat, valamint az élelmiszer-kiskereskedőket érinti. A munkavállalók a meglévő egyenlegüket, illetve az év végén kapott juttatást mindennapi élelmiszer-vásárlásra is fordíthatják. Az élelmiszerboltoknak új forgalmi lehetőséget nyit, ha a kártyakibocsátóval elfogadói szerződést kötnek; a 12. § (3) bekezdése szerint a kereskedőre háruló költség tranzakciónként legalább 12 forint, legfeljebb a forgalom 3,6 százaléka. A munkáltatóknál a juttatás elszámolása nem változik, a SZÉP-kártya vonzereje azonban az élelmiszer-vásárlás lehetőségével átmenetileg nő, ami a béren kívüli juttatások év végi tervezésénél is szempont lehet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak érdemes tájékoztatniuk munkavállalóikat, hogy a SZÉP-kártya 2025. december 1-jétől 2026. április 30-ig élelmiszerboltban is használható, ami az év végi juttatás tervezésénél is szempont lehet. Az élelmiszer-kiskereskedőknek ellenőrizniük kell, hogy főtevékenységük megfelel-e az 1. mellékletnek, és a kártyaelfogadáshoz szerződést kell kötniük a pénzforgalmi szolgáltatóval. A munkavállalóknak figyelniük kell arra, hogy alkohol, dohányáru és nem élelmiszer jellegű termék a kártyával nem fizethető, és hogy a lehetőség 2026. április 30-ig áll fenn.

Áprilisig élelmiszerboltban is fizethetünk SZÉP-kártyával

December 1-jétől 2026. április 30-ig a SZÉP-kártyán lévő összeg élelmiszer vásárlására is felhasználható azokban a boltokban, amelyek fő tevékenysége élelmiszer-kiskereskedelem. A juttatás adózása és kerete nem változik.

A Kormány november végén kihirdetett rendelete szerint a kártyabirtokos munkavállaló és a társkártyás közeli hozzátartozó a vendéglátás, szállás és szabadidős szolgáltatások mellett élelmiszert is vásárolhat a kártyával. A lehetőség élelmiszer-, zöldség-, hús-, hal-, pékáru- és édességboltokban él, ha azok fő tevékenysége élelmiszer-kiskereskedelem, és elfogadják a kártyát. A kártya a meglévő egyenleg terhére is használható.

Fontos korlát, hogy alkohol, dohánytermék, nikotintartalmú termék és állateledel nem vásárolható a kártyával, és a kártyán lévő összeg továbbra sem váltható készpénzre. A lehetőség átmeneti: 2026. április 30-ig tart, utána ismét csak a korábban is elfogadott szolgáltatásokra lehet költeni.

A munkáltatónak érdemes tájékoztatniuk munkavállalóikat az új lehetőségről, mert ez az év végi SZÉP-kártya-juttatás értékét is növelheti; a juttatás adózása és elszámolása nem változik. Az élelmiszerboltoknak a kártyaelfogadáshoz szerződést kell kötniük a kártyakibocsátóval, amelynek költsége a forgalom legfeljebb 3,6 százaléka.

Év végi bérfizetés: a decemberi bér, a január 10-i határ és az elszámolás

2025. december 15.

Jogforrás és hatály

Az év végi bérkifizetésekre a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 155. §-a (elszámolás), 157. §-a (esedékesség) és 158. §-a (kifizetés módja), valamint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 26. § (1) bekezdése és a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 27. §-a irányadó. A szabályok 2025 decemberében változatlanul hatályosak; a 2025. decemberi munkabérek elszámolásánál még a 2025-ben irányadó minimálbért, adó- és járulékszabályokat kell alkalmazni, míg a 2026. január 1-jétől hatályos változások – így az új minimálbér és az új adókedvezmények – első alkalommal a januári bérekre vonatkoznak.

A szabályozás lényege

Az Mt. 157. § (1) bekezdése szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni, a decemberi bért tehát legkésőbb 2026. január 10-ig. A 158. § (1) bekezdése szerint a munkabért a munkavállaló által megjelölt fizetési számlára kell utalni, írásbeli megállapodás esetén készpénzben kell megfizetni; a (2) bekezdés szerint utalásnál úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló a bérfizetési napon rendelkezessen az összeggel. Az Mt. 155. § (2)–(3) bekezdése szerint a kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig olyan írásbeli tájékoztatást kell adni, amelyből a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. Az Szja tv. 26. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó, előző naptári évre vonatkozó bevételt, ha azt a következő év január 10-éig fizetik ki, az előző év utolsó napján megszerzett jövedelemnek kell tekinteni. A Tbj. 27. § (5) bekezdése szerint a járulékalapot képező jövedelmet akkor is figyelembe kell venni, ha kifizetésére a biztosítási jogviszony megszűnését követően kerül sor.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok minden munkáltatót érintenek. A január 10-ig kifizetett decemberi bér és a 2025-re vonatkozó jutalom az Szja tv. 26. § (1) bekezdése alapján a 2025. adóév jövedelme, így arra még a 2025-ös kedvezményszabályok vonatkoznak, és a munkáltatói igazolásokban is e szerint kell szerepeltetni. A január 10. után kifizetett, 2025-re vonatkozó bevétel a 2026. adóév jövedelme lesz, ami a munkavállaló adóbevallását és kedvezményeit is befolyásolja. A határidő elmulasztása a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzésben a munka díjazására vonatkozó szabályok megsértésének minősülhet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a decemberi bérek és az év végi jutalmak kifizetését úgy kell ütemezniük, hogy azok legkésőbb 2026. január 10-ig a munkavállalók rendelkezésére álljanak, figyelemmel a munkaszüneti napokra és a banki átfutásra. A decemberi bérjegyzéket ugyanezen határidőig kell kiadni. A munkaviszony év végi megszűnése esetén az Mt. 80. § (2) bekezdése szerint a munkabért, az egyéb járandóságokat és az igazolásokat legkésőbb az ötödik munkanapon kell kiadni. A munkavállalóknak érdemes a decemberi bérjegyzéken ellenőrizniük a levonásokat és a kedvezmények érvényesítését.

Január 10-ig kell kifizetni a decemberi béreket

Az év végi bérfizetésnél a január 10-i nap kettős jelentőségű: eddig kell kifizetni a decemberi bért és kiadni a bérjegyzéket, és az ekkorig kifizetett, 2025-re vonatkozó jövedelem még a 2025. adóévhez tartozik.

A munka törvénykönyve szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni, és ugyanaddig írásban kell tájékoztatni a munkavállalót az elszámolásról. A bérjegyzékből ellenőrizhetőnek kell lennie a bér összegének, a levonások jogcímének és összegének. Utalásnál úgy kell eljárni, hogy a bér a bérfizetési napon a munkavállaló rendelkezésére álljon.

Adózási szempontból a 2025-re vonatkozó, de 2026. január 10-ig kifizetett bér és jutalom a 2025. év jövedelmének számít. A később kifizetett összeg már a 2026. adóévhez tartozik, ami a munkavállaló éves adóbevallását és kedvezményeinek érvényesítését is befolyásolhatja. A decemberi bér elszámolásánál még a 2025-ben érvényes minimálbért és járulékszabályokat kell alkalmazni.

A munkáltatóknak érdemes az ünnepek miatt korábban elindítani az utalásokat. Ha a munkaviszony az év végén megszűnik, a bért és az igazolásokat legkésőbb az ötödik munkanapon kell kiadni. A munkavállalóknak érdemes a bérjegyzéket átnézniük.

35 000 foglalkoztatási célú és vendégmunkás-tartózkodási engedély adható ki 2026-ban

2025. december 5.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról szóló 2023. évi XC. törvény (Btátv.) 283. § (11) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján kiadta a Magyarországon évente összesen kiadható foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyek, valamint vendégmunkás-tartózkodási engedélyek számáról szóló 35/2025. (XII. 3.) NGM rendeletet. A rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 146. számában, 2025. december 3-án hirdették ki. A rendelet 2. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. Tárgyi hatálya a 2026. évben munkavégzési célból, összevont kérelmezési eljárás keretében kiadható engedélyekre terjed ki, vagyis a következő naptári év engedélyezési keretét határozza meg.

A szabályozás lényege

A rendelet 1. § (1) bekezdése szerint a 2026. évben munkavégzési célból – összevont kérelmezési eljárás keretében – kiadható foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyek és vendégmunkás-tartózkodási engedélyek legmagasabb száma együttesen 35 000. Az 1. § (2) bekezdése alapján a beruházás beüzemelési szakaszára vonatkozó előzetes csoportos munkavállalási jóváhagyáson alapuló, a beruházás megvalósítása céljából kiállított munkavállalási célú tartózkodási engedélyek is beleszámítanak ebbe a keretbe. Az 1. § (3) bekezdése további felső korlátot rögzít: az adott évben kiadható engedélyek száma nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által mért, a rendelet kihirdetését megelőző négy negyedévre vonatkozó üres álláshelyek átlagos számát. A keret a Btátv. 28. § (4) és 30. § (4) bekezdésén alapul, amelyek szerint az engedély kiadásával a kiadott engedélyek száma nem haladhatja meg a miniszter által évente meghatározott engedélyszámot.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályozás közvetlenül érinti a harmadik országbeli munkavállalókat foglalkoztató vagy foglalkoztatni kívánó munkáltatókat, valamint a beruházásaikhoz külföldi munkaerőt igénybe vevő vállalkozásokat. A Btátv. 30. § (1) bekezdés b) pontja szerint vendégmunkás-tartózkodási engedélyt csak az kaphat, akinek a foglalkoztatója nyilvántartásba vett kedvezményes foglalkoztató vagy nyilvántartásba vett minősített kölcsönbeadó; a keret így a kölcsönbeadók és a velük szerződő kölcsönvevők munkaerő-tervezését is meghatározza. Mivel a két engedélytípus közös keretből részesül, és a beruházások beüzemelési szakaszához kiadott engedélyek is ebbe számítanak, a rendelkezésre álló engedélyszám az év során fogyó erőforrásként kezelendő. A munkavállalók szempontjából a keret az engedély megszerzésének esélyét és időzítését befolyásolja, a munkáltatók számára pedig a toborzási és termelési tervek ütemezését.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű már 2026. január 1-je előtt felmérniük a következő évi harmadik országbeli munkaerőigényüket, és a kérelmek benyújtását ehhez igazítva ütemezniük, figyelemmel arra, hogy a 35 000-es keret a két engedélytípusra együttesen vonatkozik. A vendégmunkás alkalmazását tervező foglalkoztatóknak ellenőrizniük kell, hogy kedvezményes foglalkoztatóként vagy minősített kölcsönbeadóként szerepelnek-e a nyilvántartásban, illetve hogy az általuk igénybe vett kölcsönbeadó rendelkezik-e ezzel a minősítéssel. A beruházóknak számolniuk kell azzal, hogy a beüzemelési szakaszhoz kiadott engedélyek is csökkentik a keretet. A harmadik országbeli munkavállalóknak a kérelmet a munkáltatóval egyeztetve, a szükséges mellékletekkel hiánytalanul célszerű benyújtaniuk, mert a hiánypótlás az elbírálást késleltetheti.

2026-ban legfeljebb 35 000 munkavállalási engedély adható ki külföldieknek

Kihirdették a jövő évi keretszámot: 2026-ban együttesen legfeljebb 35 000 foglalkoztatási célú és vendégmunkás-tartózkodási engedély adható ki a harmadik országbeli munkavállalóknak, ami a külföldi munkaerőt alkalmazó cégek terveit is meghatározza.

A nemzetgazdasági miniszter december 3-án kihirdetett rendelete szerint 2026-ban a munkavégzési célú, összevont eljárásban kiadható foglalkoztatási célú tartózkodási engedélyek és vendégmunkás-tartózkodási engedélyek száma együttesen nem haladhatja meg a 35 000-et. A keretbe a nagy beruházások beüzemeléséhez kiadott engedélyek is beleszámítanak, és a szám nem lehet magasabb a KSH által mért üres álláshelyek négy negyedéves átlagánál.

A keret elsősorban a külföldi munkaerőt foglalkoztató munkáltatókat érinti. Vendégmunkást továbbra is csak nyilvántartásba vett kedvezményes foglalkoztató vagy minősített kölcsönbeadó alkalmazhat, ezért érdemes ellenőrizni ezt a státuszt, illetve a partner kölcsönbeadó minősítését. A keret a munkavállalók számára azt is jelenti, hogy az engedély megszerzése az év későbbi szakaszában nehezebb lehet.

Mivel a két engedélytípus közös keretből részesül, a munkáltatóknak célszerű időben felmérniük jövő évi igényüket, és a kérelmeket hiánytalanul, tervezetten benyújtani. A rendelet 2026. január 1-jén lép hatályba.

Kötelező munkaügyi bírság a megszűnéskori elszámolás elmulasztásáért

2025. december 22.

Jogforrás és hatály

A Kormány a foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 408/2025. (XII. 19.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 154. számában, 2025. december 19-én hirdette ki. A rendelet 4. §-a a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendeletet módosítja; ez a rész a módosító rendelet záró rendelkezése szerint a kihirdetését követő tizenhatodik napon lép hatályba. A módosító rendelet további részei a munkavédelmi szakértői tevékenységet, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokat és a munkavédelmi bírságot érintik. A 115/2021. Korm. rendelet új 29/B. §-a szerint a módosított rendelkezéseket a módosító rendelet hatálybalépését követően megkezdett hatósági ellenőrzés alapján indult eljárásokban kell alkalmazni.

A szabályozás lényege

A legfontosabb változás, hogy a 18. § (4) bekezdés c) pontja szerint a hatóság munkaügyi bírságot szab ki, ha a foglalkoztató a munka díjazására vagy a jogviszony megszűnésével összefüggő elszámolás megtörténte vonatkozó rendelkezéseket megsértette; ez alól csak a felszámolás vagy kényszer törlesztés alatt álló foglalkoztató kivétel. A 18. § (5) bekezdés c) pontja szerint a bírság akkor mellőzhető, ha a foglalkoztató a kitűzött határidőn belül az elmaradt ellenértéket kifizeti, valamint a megszűnéssel összefüggő elszámolást is teljesíti. Az új 6/A. § rögzíti az ellenőrzés kezdő időpontját: főszabály szerint az első helyszíni ellenőrzés, ennek hiányában az első ellenőrzési cselekmény, panasz vagy bejelentés esetén pedig a beérkezést követő első ellenőrzési cselekmény időpontja. A 17. § (2b) bekezdése szerint ismételt a jogsértés, ha a korábbival a minimumkövetelmények ugyanazon pontja alá esik. A 12. § (2) bekezdése alapján az elmulasztott bejelentésre alakszerű szerződés esetén is kötelezni kell a foglalkoztatót.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás valamennyi foglalkoztatót érinti, különösen azokat, ahol gyakori a munkavállalói fluktuáció, illetve ahol a kilépő munkavállalók elszámolása elhúzódik. A munkaügyi bírság legkisebb összege a 18. § (2) bekezdése szerint százötvenezer forint, felső határa jogi személy esetén középvállalkozásnál húszmillió, 249 főnél több foglalkoztatott esetén huszonötmillió forint. A megszűnéskori elszámolás elmulasztása a jövőben nem csupán teljesítési kötelezettséget, hanem kötelező bírságot von maga után, ha a foglalkoztató a hatóság által kitűzött határidőt is elmulasztja. Az ellenőrzés kezdő időpontjának pontosítása kiszámíthatóbbá teszi, mely korábbi teljesítés mentesít a bírság alól. A munkavállalók számára a szabály a kilépéskor járó összegek gyorsabb behajthatóságát segíti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű felülvizsgálniuk a kilépési folyamatot: a munkabér és egyéb járandóságok kifizetését, valamint az előírt igazolások kiadását határidőben kell teljesíteni. Hatósági ellenőrzés esetén a kitűzött határidőn belül nemcsak az elmaradt ellenértéket kell kifizetni, hanem a teljes megszűnéskori elszámolást is le kell zárni, mert csak így mellőzhető a bírság. A bejelentési kötelezettség késedelmes teljesítése a hatósági ellenőrzés megkezdéséig mentesíthet, ezért a kezdő időpont új szabályait ismerni kell. A munkavállalók panasszal fordulhatnak a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz, ha a kilépéskori elszámolás elmarad. Az új szabályok a hatálybalépés után megkezdett ellenőrzésekre vonatkoznak.

Bírság jár, ha elmarad a kilépő dolgozó elszámolása

Szigorodik a munkaügyi ellenőrzés: kötelező munkaügyi bírságot kell kiszabni arra a munkáltatóra, amely a munkaviszony megszűnésekor esedékes elszámolást nem teljesíti, és a hatósági határidőt is elmulasztja.

A december 19-én kihirdetett kormányrendelet módosítja a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság eljárási szabályait. Eddig a munka díjazására vonatkozó szabályok megsértése vonta maga után a kötelező bírságot, a jövőben ugyanez vonatkozik a jogviszony megszűnésével összefüggő elszámolás elmulasztására is. A bírság csak akkor mellőzhető, ha a munkáltató a hatóság által kitűzött határidőn belül az elmaradt bért kifizeti és az elszámolást is teljesíti.

A rendelet pontosítja, mikor kezdődik a hatósági ellenőrzés, és mikor minősül ismételtnek a jogsértés. A bírság legkisebb összege 150 ezer forint, nagyobb cégeknél akár 25 millió forint is lehet. Ha a munkáltató nem jelentette be a dolgozót, a bejelentésre akkor is kötelezni kell, ha a szerződést szabályosan írásba foglalták.

A munkáltatóknak érdemes átnézniük kilépési folyamataikat, a munkavállalók pedig panasszal fordulhatnak a hatósághoz, ha a végső elszámolás elmarad. Az új szabályok a hatálybalépés után megkezdett ellenőrzésekre vonatkoznak, a korábban indult eljárásokban a régi szabályokat kell alkalmazni.

Kedvezőbb mobilitási támogatás álláskeresőknél: 30 kilométeres határ, utólagos kérelem

2025. december 23.

Jogforrás és hatály

A foglalkoztatási tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 408/2025. (XII. 19.) Korm. rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 154. számában, 2025. december 19-én hirdették ki. A rendelet 3. §-a a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet mobilitási támogatásra vonatkozó 38. §-át módosítja; e rész 2026. január 1-jén lép hatályba. Ugyanezt a rendeletet a vállalkozói adminisztratív terhek csökkentése érdekében egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 395/2025. (XII. 16.) Korm. rendelet 41. §-a is módosítja, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 153. számában hirdettek ki; ez a rendelkezés a 395/2025. Korm. rendelet 50. § (1) bekezdése szerint szintén 2026. január 1-jén lép hatályba.

A szabályozás lényege

A 38. § (2) bekezdése szerint az állami foglalkoztatási szerv a munkaerőpiaci programban meghatározottak szerint legfeljebb egy évre nyújthat mobilitási támogatást az álláskeresőnek. A módosítás után a kérelem a jogviszony létesítését megelőzően vagy legkésőbb a létesítését követő 30 napon belül is benyújtható; a korábbi szabály csak előzetes kérelmet engedett, és az álláskeresőnek vállalnia kellett, hogy a döntést követő 30 napon belül létesít jogviszonyt. A lakhatási támogatás távolsági feltétele 60 kilométerről 30 kilométerre csökken: a munkavégzés helyének a lakóhelytől legalább 30 kilométerre kell lennie, és az álláskereső nem rendelkezhet lakóingatlanlással a munkavégzés helyén és az attól 30 kilométernél közelebbi településen. Változatlan, hogy a lakhatási támogatás havonta legfeljebb a minimálbér 70%-a, az utazási támogatás tíz kilométerenként legfeljebb a minimálbér 5%-a. Az 5. § (7) bekezdése szerint az egyéni cselekvési tervet ezentúl legalább hathavonta kell értékelni, és az álláskereső három hónap elteltével kérheti felülvizsgálatát.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás elsősorban az álláskeresőket érinti, akik a lakóhelyüktől távolabb vállalnak munkát: a csökkentett távolsági feltétel és az utólagos kérelmezés lehetősége szélesíti a támogatható esetek körét. A munkáltatók számára előnyös, hogy a lakóhelyüktől távol élő munkavállalók felvétele a támogatás miatt könnyebb lehet, és a jogviszony létesítése nem kell, hogy a támogatási döntésre várjon. A foglalkoztatónak nyújtható utazási támogatás 39. § szerinti feltételei – tíz kilométerenként a minimálbér 5%-a, legfeljebb a 60 kilométerhez tartozó összeg, a statisztikai létszám megtartásának kötelezettsége – nem változnak. A cselekvési terv ritkább kötelező értékelése a járási hivatallal való kapcsolattartás terheit mérsékli.

Teendők és határidők

A 2026. január 1-je után munkát vállaló álláskeresőknél a mobilitási támogatás iránti kérelmet a járási hivatalnál legkésőbb a jogviszony létesítését követő 30 napon belül kell benyújtaniuk; a határidő elmulasztása esetén támogatás nem nyújtható. A lakhatási támogatáshoz továbbra is legalább egy hónapos álláskeresői nyilvántartás, legalább hat hónapra szóló és legalább heti húsz óra munkaidejű jogviszony szükséges. A 40. § szerint a támogatás lejártát követő egy évben újabb mobilitási támogatás nem vehető igénybe. A munkáltatóknak célszerű a felvételi tájékoztatóban jelezniük a támogatás lehetőségét a távolabbról érkező jelölteknek, és a munkaszerződést időben kiadniuk.

Könnyebben kaphatnak lakhatási és utazási támogatást a távolabb munkát vállalók

Január 1-jétől 30 kilométeres távolság is elég a lakhatási támogatáshoz, és a mobilitási támogatás a munkába állást követő 30 napon belül is kérhető a járási hivataltól.

A kormány december 19-én kihirdetett rendelete módosítja a mobilitási támogatás szabályait. Lakhatási támogatást az az álláskereső kaphat, akinek munkahelye legalább 30 kilométerre van a lakóhelyétől – eddig ez a határ 60 kilométer volt. A támogatás havonta legfeljebb a minimálbér 70 százaléka lehet a lakbérre, az utazási támogatás tíz kilométerenként a minimálbér legfeljebb 5 százaléka, legfeljebb egy évig.

Fontos könnyítés, hogy a kérelmet már nem kell a munkába állás előtt benyújtani: a jogviszony létesítését követő 30 napon belül is lehet kérni. A lakhatási támogatáshoz továbbra is legalább egy hónapos álláskeresői nyilvántartás, legalább hat hónapos és heti legalább húszórás munkaviszony kell.

Változik az egyéni cselekvési terv értékelése is: ezentúl legalább hathavonta kell áttekinteni, az álláskereső pedig három hónap után kérheti felülvizsgálatát. A munkáltatók a felvételnél felhívhatják a jelöltek figyelmét a lehetőségre, ami a távolabb lakó munkavállalók toborzását is megkönnyítheti.

Bővülő foglalkoztatási igazolás és enyhébb szankció: 2026-tól hatályos Flt.-módosítások

2025. december 18.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. december 10-én fogadta el a vállalkozói adminisztratív terhek csökkentésére irányuló egyes törvények módosításáról szóló 2025. évi XCIII. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 153. számában, 2025. december 16-án hirdettek ki. A törvény főszabály szerint a kihirdetését követő napon lép hatályba, az 51. § (2) bekezdése alapján azonban az 1. alcím – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) módosítása – 2026. január 1-jén lép hatályba. Az Flt. 59/G. § (2) bekezdése szerint a foglalkoztatási igazolás kitöltése során a munkaviszony megszűnésének időpontjában hatályos szabályokat kell alkalmazni, így az új adattartalom a 2026. január 1-jétől megszűnő munkaviszonyoknál irányadó.

A szabályozás lényege

Az Flt. 36/A. § (2) bekezdése új 14. ponttal egészül ki: a foglalkoztatási igazolásnak tartalmaznia kell a munkaviszony megszűnését megelőző három évben igénybe vett, 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság kezdő és befejező időpontját, továbbá – ha azt a 25. § (4) bekezdésében meghatározott esetekben vették igénybe – az igénybevétel jogcímét, vagy azt, hogy ilyen szabadságot a munkavállaló nem vett igénybe. Az adat azért lényeges, mert a 25. § (4) bekezdése szerint a 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadság nem számít be a járadékhoz szükséges jogosultsági időbe, kivéve a gyermekgondozás, a beteg gyermek ápolása, a hozzátartozó ápolása és az önkéntes tartalékos szolgálat esetét. A 36/B. § (1) bekezdése szerint a mezőgazdasági őstermelő is kérhet igazolást az adóhatóságtól a járulékalapról. Az 56/A. § (4) bekezdése alapján a nyilvántartási és adatszolgáltatási kötelezettség megsértésekor bírság helyett figyelmeztetés is alkalmazható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás minden munkáltatót érint, amely munkaviszonyt szüntet meg, az egyszerűsített foglalkoztatás és a nevelőszülői jogviszony kivételével, amelyekre a 36/A. § (1) bekezdése szerint nem kell foglalkoztatási igazolást kiállítani. A bérszámfejtési és munkaügyi rendszereket fel kell készíteni arra, hogy a fizetés nélküli szabadságok adatai és jogcímei három évre visszamenőleg kinyerhetők legyenek. A munkavállalók számára az igazolás pontosabb adattartalma gyorsabb járadék-megállapítást segíthet. A mezőgazdasági őstermelők az adóhatósági igazolással egyszerűbben igazolhatják jogosultsági idejüket. A figyelmeztetés lehetősége mérsékli a kisebb adatszolgáltatási mulasztások szankcióját, amely egyébként az 56/A. § (2) bekezdése szerint 500 000 forintig terjedő közigazgatási bírság lehet.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2026. január 1-jétől a megszűnő munkaviszonyokról kiállított foglalkoztatási igazolásban már az új 14. pont szerinti adatokat is szerepeltetniük kell, ezért célszerű a nyomtatványokat és a szoftvereket az év végéig frissíteni, és a korábbi évek fizetés nélküli szabadságainak nyilvántartását áttekinteni. 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; a munkavállaló papíralapú kiadást is kérhet. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük az igazolás adatait, mielőtt álláskeresői járadékot igényelnek.

Új adat kerül a kilépő munkavállalók foglalkoztatási igazolására

Januártól a foglalkoztatási igazolásnak a 30 napnál hosszabb fizetés nélküli szabadságokat is tartalmaznia kell, ami az álláskeresési járadék megállapítását segíti, a munkáltatóknak viszont adminisztrációs felkészülést jelent.

A december 16-án kihirdetett, a vállalkozói adminisztratív terheket csökkentő törvény 2026. január 1-jétől módosítja a foglalkoztatási törvényt. A munkaviszony megszűnésekor kiadott foglalkoztatási igazolásban fel kell tüntetni az előző három évben igénybe vett, 30 napot meghaladó fizetés nélküli szabadságok kezdő és befejező napját, és bizonyos esetekben azok jogcímét is. Ennek oka, hogy az ilyen szabadság – a gyermekgondozás, az ápolás és a tartalékos szolgálat kivételével – nem számít bele a járadékhoz szükséges jogosultsági időbe.

A mezőgazdasági őstermelők ezentúl az adóhatóságtól kérhetnek igazolást a járulékalapjukról, kisebb adatszolgáltatási mulasztásnál pedig a hatóság bírság helyett figyelmeztetést is alkalmazhat. Az igazolást felmondáskor továbbra is legkésőbb az utolsó munkanapon, egyéb esetben a megszűnést követő öt munkanapon belül kell kiadni.

A munkáltatóknak érdemes még az év végéig frissíteniük nyomtatványaikat és bérszámfejtő rendszereiket, a munkavállalóknak pedig ellenőrizniük kilépéskor az igazolás adatait.

2027. március 4-ig érvényesek a menedékesek okmányai: engedélymentes munkavállalás folytatható

2025. december 18.

Jogforrás és hatály

A Kormány a 401/2025. (XII. 16.) Korm. rendelettel módosította az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzet során kiadott egyes veszélyhelyzeti kormányrendeleti szabályok kivezetéséről szóló 196/2025. (VII. 8.) Korm. rendeletet. A módosító rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 153. számában, 2025. december 16-án hirdették ki, és a kihirdetését követő napon, 2025. december 17-én lépett hatályba. A rendelet az átmeneti védelem meghosszabbításáról szóló (EU) 2025/1460 tanácsi végrehajtási határozat végrehajtásához szükséges szabályokat állapítja meg. A menedékesek jogállását és foglalkoztatását az Ukrajna területén fennálló fegyveres konfliktusra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzeti rendeletek törvényi szintre emeléséről szóló 2025. évi L. törvény rendezi.

A szabályozás lényege

A 196/2025. Korm. rendelet 2. § (4) bekezdése szerint a menedékes személyazonosságát és tartózkodási jogát igazoló okmány érvényességi ideje – az okmányon fizikailag megjelenített érvényességi idő helyett – a módosítás előtt 2026. március 4. volt, a módosítást követően 2027. március 4. A 2025. évi L. törvény 11. § b) pontja szerint menedékes az, akit Magyarország az (EU) 2022/382 tanácsi határozattal összhangban védelemben részesített: a 2022. február 24-ét megelőzően Ukrajnában tartózkodó ukrán állampolgár, az ott nemzetközi védelemben részesült hontalan vagy harmadik országbeli személy, valamint családtagjaik. A törvény 20. § (1) bekezdése alapján a menedékes vagy a menedékesként elismerését kérő Magyarország területén engedélymentesen jogosult munkát vállalni, ideértve a munkaerő-kölcsönzés útján történő foglalkoztatást is. A 21. § (1) bekezdése szerint a menedékes a foglalkoztatásba és a közfoglalkoztatásba is bevonható.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A meghosszabbítás közvetlenül érinti azokat a munkáltatókat és munkaerő-kölcsönzőket, amelyek menedékeseket foglalkoztatnak: az okmány érvényességének 2026. március 4-i lejártja miatt egyébként szükségessé váló intézkedések elmaradnak, a jogviszonyok változatlanul folytathatók. A menedékesek számára a tartózkodási jog igazolása további egy évre biztosított, ami a munkaviszony, a lakhatás és a bérfizetés zavartalanságát segíti. A törvény 21. § (2) bekezdése szerint, ha jogszabály a támogatás feltételeként felajánlott munkahely elfogadását írja elő, az Flt. és a közfoglalkoztatási törvény megfelelő munkahelyre vonatkozó szabályait kell alkalmazni; a menedékes nem köteles a munkahelyet elfogadni, ha már magyarországi munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, hároméves kor alatti gyermekről gondoskodik, vagy tizennyolc év alatti nappali tagozatos tanuló.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkaügyi nyilvántartásban rögzített okmány-érvényességi adatokat 2027. március 4-re módosítani, és az okmány fizikailag feltüntetett lejáratát idejét nem tekinteni a tartózkodási jog megszűnésének. A harmadik országbeli munkavállalók engedélymentes foglalkoztatására vonatkozó bejelentési kötelezettséget a 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet 16. § (1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése írja elő: a menedékesként elismert személy foglalkoztatásának kezdetét legkésőbb a megkezdés napján, megszűnését legkésőbb az azt követő napon kell bejelenteni a kormányhivatalnak. A menedékes munkavállalóknak okmányukat meg kell őrizniük, mert a meghosszabbított érvényesség magán az okmányon nem jelenik meg.

Egy évvel tovább érvényesek az ukrainai menedékesek okmányai

Egy évvel meghosszabbodott a menedékesek személyazonosságát és tartózkodási jogát igazoló okmányok érvényessége: 2027. március 4-ig érvényesek, így az őket alkalmazó munkáltatók engedély nélkül, változatlan feltételekkel foglalkoztathatják tovább őket.

A kormány december 16-án kihirdetett rendelete az uniós átmeneti védelem meghosszabbításához igazodva egy évvel kitolja a menedékes okmányok érvényességét: a korábbi 2026. március 4. helyett 2027. március 4-ig érvényesek, függetlenül az okmányon feltüntetett dátumtól.

Ez a munkaerőpiacon is fontos, mert a menedékesek – főként a 2022. február 24. előtt Ukrajnában élt ukrán állampolgárok és családtagjaik – Magyarországon engedély nélkül vállalhatnak munkát, munkaerő-kölcsönzés útján is, és közfoglalkoztatásba is bevonhatók. Az őket alkalmazó munkáltatóknak így nem kell a tavaszi lejárát miatt a foglalkoztatás megszakításával számolniuk. A menedékes nem köteles elfogadni a támogatás feltételeként felajánlott munkahelyet, ha már dolgozik, hároméves kor alatti gyermekről gondoskodik, vagy kiskorú nappali tagozatos tanuló.

A munkáltatóknak érdemes nyilvántartásukban frissíteniük az okmányok érvényességi idejét. A foglalkoztatás kezdetét továbbra is legkésőbb a munkába állás napján, megszűnését legkésőbb az azt követő napon be kell jelenteni a kormányhivatalnak. A munkavállalóknak okmányukat érdemes megőrizniük, mert a hosszabb érvényesség magán az okmányon nem szerepel.

Országos Foglalkozásügyi Program 2026–2036: foglalkoztatási célok és munkáltatói vonatkozások

2025. december 12.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés az Országos Foglalkozásügyi Programról (2026–2036) szóló 72/2025. (XII. 10.) OGY határozatot a Magyar Közlöny 2025. évi 151. számában, 2025. december 10-én tette közzé. A határozat 1. pontja szerint az Országgyűlés elfogadja a határozat 1. mellékletét képező, hosszú távú koncepciónak minősülő Programot. A határozat 5. pontja szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. Az országgyűlési határozat a munkáltatókra közvetlen kötelezettséget nem állapít meg; a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával összefüggő kötelezettségeket továbbra is a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) határozza meg. A Program a következő évtized foglalkoztatáspolitikai jogalkotásának irányát jelöli ki, és a 2026–2036 közötti időszakra szól.

A szabályozás lényege

A határozat 2. pontja felkéri a Kormányt, hogy a Program céljait jogalkotó és végrehajtó tevékenysége során érvényesítse, azokat mérhető indikátorokat és forrásokat tartalmazó intézkedési tervekben ütemezze, 2027-től a központi költségvetés tervezésénél vegye figyelembe, és a Program félidejében számoljon be. A melléklet 3.4. pontja szerint a foglalkozással élő személyeknek joguk van a másokkal azonos alapú, nyílt munkaerőpiaci, hátrányos megkülönböztetéstől mentes foglalkoztatáshoz, és elsődleges cél a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés arányának és a foglalkoztatási szintnek a növelése. A Program szerint meg kell vizsgálni egy olyan rendszer kiépíthetőségét, amelyben a rehabilitációs hozzájárulás eszközrendszere célzottabban erősíti e személyek – különösen nyílt munkaerőpiaci – foglalkoztatását, továbbá a társadalmi vállalkozások és szociális farmok rehabilitációs célú foglalkoztatási lehetőségeit. Erősíteni kell a munkahelyteremtő beruházásokat és az eszközbeszerző programokat, és felül kell vizsgálni a foglalkozás-egészségügyi rendszert.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A melléklet 2.3. pontja szerint közel 400 akkreditált munkáltató évente átlagosan mintegy 31 000 megváltozott munkaképességű személy rehabilitációs foglalkoztatását biztosítja, a szociális hozzájárulási adó kedvezményét 2024-ben átlagosan 48 000 személy után vették igénybe, a foglalkoztatási ráta pedig a 2010. évi 18%-ról közel 50%-ra nőtt. A rehabilitációs hozzájárulás jelenlegi rendszerét – amelyet a Program a foglalkoztatás ösztönzőjeként mutat be – az Mmtv. 23. § (1) bekezdése szabályozza: a 25 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadó fizet, ha a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak aránya nem éri el az 5%-ot. A hozzájárulási rendszer esetleges átalakítása így elsősorban a középvállalkozásokat és a nagyvállalatokat, valamint az akkreditált munkáltatókat érintheti.

Teendők és határidők

A határozat 3. pontja az érdekvédelmi szervezetek, önkormányzatok és intézmények mellett felkéri a munkáltatókat is, hogy tegyenek meg mindent a Program céljainak megvalósításáért; ez jogilag nem kötelező, de jelzi a várható szabályozási irányt. A munkáltatóknak a hatályos szabályok szerint továbbra is teljesíteniük kell a rehabilitációs hozzájárulás bevallását és negyedéves előlegfizetését az Mmtv. 24. §-a alapján. Célszerű figyelemmel kísérni a Kormány intézkedési terveit, mert a rehabilitációs hozzájárulás vagy a támogatási rendszer módosítása ezekből következhet. A megváltozott munkaképességű munkavállalók és álláskereső a rehabilitációs szolgáltatások és a bértámogatással segített foglalkoztatás lehetőségeiről a kormányhivataloknál tájékozódhatnak.

Tízéves program a fogyatékossgal élők nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásáért

Az Országgyűlés elfogadta a 2026–2036 közötti Országos Fogyatékossgügyi Programot, amely a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás növelését tűzi ki célul, és a rehabilitációs hozzájárulás rendszerének felülvizsgálatát is előírja.

A december 10-én közzétett országgyűlési határozat szerint a fogyatékossggal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában továbbra is elsődleges cél, hogy minél többen a nyílt munkaerőpiacon helyezkedjenek el. A Program megvizsgálandónak tartja, hogyan ösztönözhetné célzottabban a rehabilitációs hozzájárulás ezt a foglalkoztatást, és milyen szerepet kaphatnak a társadalmi vállalkozások és a szociális farmok.

A helyzetértékelés szerint az érintettek foglalkoztatási rátája 2010 óta 18 százalékról közel 50 százalékra nőtt, és mintegy 400 akkreditált munkáltató évente körülbelül 31 ezer embernek ad munkát. A Kormánynak intézkedési tervekben kell ütemeznie a célokat, és a Program félidejében be kell számolnia az eredményekről.

A határozat a munkáltatókra közvetlen kötelezettséget nem ró, a rehabilitációs hozzájárulás szabályai változatlanok. A Kormány intézkedési tervei azonban jelezhetik a következő évek változásait, ezért ezeket a 25 főnél nagyobb létszámú cégeknek érdemes figyelemmel kísérniük.

Hatósági engedélyhez kötött azbesztbontás: módosult a munkavédelmi törvény

2025. december 18.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés a 2025. december 10-i ülésnapján fogadta el a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) módosításáról szóló 2025. évi CI. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 153. számában, 2025. december 16-án hirdettek ki. A törvény 10. § (1) bekezdése szerint 2025. december 21-én lép hatályba, kivéve az 5. §-t, amely a 10. § (2) bekezdése alapján a kihirdetést követő 16. napon, vagyis 2026. január 1-jén. A preambulum szerint a módosítás a 2009/148/EK irányelvet módosító (EU) 2023/2668 irányelv átültetését szolgálja, kiemelt célja pedig az azbesztmentesítésben dolgozók és a bontás hatókörében tartózkodók egészségének védelme.

A szabályozás lényege

A módosítás előtt az Mvt. 63/G. § (1) bekezdése az azbeszttel végzett tevékenységet a munka megkezdése előtt 15 nappal teljesítendő bejelentéshez kötötte. A módosított 63/G. § (1) bekezdése szerint annak a munkáltatónak, aki azbesztbontási vagy azbesztmentesítési tevékenységet kíván végezni, a megkezdés előtt engedélyt kell kérnie a munkavédelmi hatóságtól; a kérelmet a tevékenység megkezdése előtt harminc nappal, elektronikus úton kell benyújtani a munkavégzés helye szerint illetékes hatósághoz, az ügyintézési határidő a (2) bekezdés szerint harminc nap. A kérelemben meg kell adni többek között a megbízó és a tulajdonos adatait, a munkavégzés helyét és időtartamát, az azbeszt típusát és mennyiségét, a technológiát, a felelős irányító személyt, a beosztható munkavállalók nevét és TAJ-számát, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatót. A (4) bekezdés szerint csatolni kell a veszélyes hulladék szállítójának és ártalmatlanítójának nyilatkozatát, az oktatást igazoló iratokat, a foglalkozás-egészségügyi szerződést és az irányító személy szakmai ismeretének igazolását. A (7) bekezdés mentesíti az alkalmoszerű, alacsony intenzitású, méréssel igazoltan határérték alatti munkákat, a (17) bekezdés pedig a váratlan, halaszthatatlan munkavégzésről azonnali értesítést ír elő. A 84. § (2a) bekezdése szerint a hatóság köteles az engedély alapján végzett tevékenységet ellenőrizni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály elsősorban a bontással, felújítással, épületgépészettel és azbesztmentesítéssel foglalkozó építőipari vállalkozásokat érinti, de közvetve a megrendelő tulajdonosokat is, mivel adataikat a kérelemben szerepeltetni kell. A bejelentésről engedélyezésre való áttérés a munkakezdést legalább harminc nappal előre ütemezi, és a kérelemhez szükséges szerződések, nyilatkozatok és képzési igazolások beszerzése adminisztratív és költségterhet jelent. Az érintett munkavállalók számára erősebb garanciát jelent, hogy a hatóság a munka megkezdése előtt vizsgálja a védelem feltételeit, és a végzett tevékenységet ellenőrzi.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak a 2025. december 21-ét követően tervezett azbesztbontási és -mentesítési munkáik engedélyezését a kezdés előtt harminc nappal, elektronikusan kell kérelmezniük, és a projektütemezésben a harmincnapos ügyintézési határidővel is számolniuk kell. Célszerű előre megkötni a hulladékszállítási és -ártalmatlanítási megállapodásokat, a foglalkozás-egészségügyi szerződést, és dokumentálni a munkavállalók oktatását. Az adatok változását a 63/G. § (5) bekezdése szerint haladéktalanul be kell jelenteni. A munkavállalóknak érdemes ellenőrizniük, hogy munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatuk érvényes-e.

Azbesztbontás csak hatósági engedéllyel

2025. december 21-től az épületekben végzett azbesztbontási és azbesztmentesítési munkák megkezdéséhez nem elég a korábbi bejelentés: a munkáltatónak harminc nappal előbb engedélyt kell kérnie a munkavédelmi hatóságtól.

Az Országgyűlés által elfogadott 2025. évi CI. törvény uniós irányelvet ültet át, és szigorítja az azbeszttel végzett munkák rendjét. Eddig elegendő volt a munka előtt 15 nappal bejelenteni a tevékenységet, mostantól azonban a hatóság engedélye nélkül nem kezdhető meg sem bontás, sem mentesítés. A kérelmet elektronikusan, harminc nappal a kezdés előtt kell benyújtani, és a hatóságnak is harminc nap áll rendelkezésére a döntésre.

A kérelemhez részletes adatokat kell megadni: többek között a megrendelőt, a munkavégzés helyét, az azbeszt típusát és mennyiségét, a technológiát és a munkára beosztható dolgozókat. Csatolni kell a veszélyes hulladék elszállítására és ártalmatlanítására vonatkozó nyilatkozatokat, a foglalkozás-egészségügyi szerződést és az oktatások igazolását.

Rövid, alacsony kockázatú, méréssel igazolt munkákra kivétel vonatkozik, váratlan meghibásodásnál pedig azonnal értesíteni kell a hatóságot. A vállalkozásoknak érdemes már most újratervezniük a felújítási ütemterveket.

Új rendelet az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről

2025. december 22.

Jogforrás és hatály

A nemzetgazdasági miniszter az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló 40/2025. (XII. 19.) NGM rendeletet a Magyar Közlöny 2025. évi 154. számában, 2025. december 19-én hirdette ki. A rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 88. § (4) bekezdés d) pont dj) alpontjában kapott felhatalmazáson alapul, és a belügyminiszterrel egyetértésben készült. A 17. § (1) bekezdése szerint 2025. december 21-én lép hatályba, a 19. és a 20. § azonban a (2) bekezdés alapján csak 2029. december 21-én. A 18. § szerint a 2009/148/EK irányelvnek és az azt módosító (EU) 2023/2668 irányelvnek való megfelelést szolgálja. Ugyanezen a napon lép hatályba az Mvt.-t módosító 2025. évi CI. törvény, amely az azbesztbontást hatósági engedélyhez köti.

A szabályozás lényege

A rendelet minden szervezett munkavégzésre kiterjed, amelynél azbesztexpozíció kockázata fennáll (1. §), és tiltja a porlasztásos felhasználást, valamint az 1 g/cm³-nél kisebb sűrűségű azbeszttartalmú szigetelőanyagokkal végzett munkát. A 3. § szerint a munkáltató az Mvt. 54. §-a szerinti kockázatértékelést köteles végezni, amelyben az eltávolítást előnyben kell részesíteni. A 4. § a 8 órás idővel súlyozott expozíciós határértéket 0,01 rost/cm³-ben állapítja meg. A levegő azbesztkoncentrációját a 6. § szerint legalább háromhavonta, akkreditált laboratóriummal, elektronmikroszkópos vagy azzal egyenértékű módszerrel kell mérni. Határérték-túllépés vagy nem azonosított azbeszt megbontása esetén a munkát a 7. § alapján azonnal le kell állítani. A 2001. január 1-je előtt épült helyiségekben a 8. § szerint a munka előtt azonosítani kell a feltételezhetően azbeszttartalmú anyagokat, ennek hiányában az anyagot azbesztet tartalmazónak kell tekinteni. A 10. § munkatervet, a 12. § és az 1. melléklet évenkénti, dokumentált oktatást, a 15. § és a 2. melléklet légzésfunkciós vizsgálatot is tartalmazó munkaköri alkalmassági vizsgálatot ír elő.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A rendelet a bontási, felújítási, karbantartási és épületgépészeti munkát végző vállalkozásokat, valamint a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatókat és a mérőlaboratóriumokat érinti. A régi épületekben végzett munkáknál az előzetes azonosítás és a mérések, az oktatás, a fekete-fehér öltözők és a védőeszközök többletköltséget jelentenek. A korábbi, a 12/2006. (III. 23.) EüM rendeletben rögzített 0,1 rost/cm³-es értékhez képest a határérték tizedére csökken, ami a technológiák és az elszívási megoldások felülvizsgálatát teheti szükségessé. A munkavállalók egészségvédelmét a szigorúbb határérték, az orvosi felügyelet és az expozíció megszűnése utáni orvosi ellenőrzésre vonatkozó javaslat erősíti.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. december 21-től felül kell vizsgálniuk kockázatértékelésüket, és erről konzultálniuk kell a munkavállalókkal, illetve a munkavédelmi képviselőkkel. Bontás előtt munkatervet kell készíteni, a régi épületekben azonosítani kell az azbeszttartalmú anyagokat, az oktatást a munkába lépéskor és évente meg kell tartani, és a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokat a 2. melléklet szerint kell megszervezni. A munkavállalók kötelesek a biztosított egyéni védőeszközöket az előírt módon viselni.

Szigorúbb védelem az azbeszttel dolgozóknak

December 21-én hatályba lépett az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló új miniszteri rendelet, amely tizedére szigorítja a határértéket, és részletes kötelezettségeket ír elő a munkáltatóknak.

Az azbesztet az Európai Unióban már régen betiltották, de a régi épületekben továbbra is jelen van, és bontáskor vagy felújításkor súlyos megbetegedéseket okozhat. A korábbi 0,1 rost/cm³-es értéket felváltva az új szabályok szerint a munkavállalót érő expozíció nyolcórás átlaga nem haladhatja meg a 0,01 rost/cm³-t, a levegőt pedig legalább háromhavonta, akkreditált laboratóriummal kell mérteni.

A 2001 előtt épült helyiségekben a munka megkezdése előtt fel kell deríteni az azbesztgyanús anyagokat; ha ez nem történik meg, az anyagot azbeszttartalmúnak kell tekinteni. Határérték-túllépésnél vagy váratlanul megbontott azbesztnél a munkát azonnal le kell állítani.

A munkáltatónak munkatervet kell készítenie, évente oktatást kell tartania, és légzésfunkciós vizsgálatot is tartalmazó orvosi alkalmassági vizsgálatot kell biztosítani. A dolgozók kötelesek a kapott védőeszközöket viselni. Ha az orvos szükségesnek tartja, a munkavállaló az expozíció megszűnése után is további orvosi ellenőrzésben részesülhet.

Tizedére csökkent az azbeszt munkahelyi határértéke a kémiai biztonsági rendeletben

2025. december 23.

Jogforrás és hatály

A kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló 5/2020. (II. 6.) ITM rendeletet a 41/2025. (XII. 19.) NGM rendelet módosította, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 154. számában, 2025. december 19-én hirdettek ki. A módosítás a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 88. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazáson alapul, és a belügyminiszterrel egyetértésben készült. A 4. § (1) bekezdése szerint a rendelet 2025. december 21-én lép hatályba, a 2. § (2) bekezdése azonban a 4. § (2) bekezdése alapján csak 2029. december 21-én. Az 5. § szerint az 1. és a 2. § a 2009/148/EK irányelvnek és az azt módosító (EU) 2023/2668 irányelvnek való megfelelést szolgálja.

A szabályozás lényege

A preambulum szerint a módosítás célja, hogy a munkavállalók azbeszttel kapcsolatos foglalkozási expozíciója minimálisra csökkenjen, továbbá hogy a határértékekkel kapcsolatos szakmai pontosítások átvezetésre kerüljenek. Az 5/2020. ITM rendelet 4. § (1) bekezdése szerint a veszélyes anyagok munkahelyi levegőben megengedett átlagos és csúcskoncentrációit az 1. melléklet, a szálló- és rostszerkezetű porok megengedett koncentrációit a 2. melléklet tartalmazza. A rostszerkezetű porok között szereplő azbesztfajták, így többek között az aktinolit, megengedett átlagos koncentrációja (ÁK-értéke) a 2025. december 21. előtti szöveg szerint 0,1 rost/cm³ volt, a módosítást követően 0,01 rost/cm³, nyolc órára vonatkoztatott, idővel súlyozott átlagként. A 2029. december 21-től hatályos szövegben a táblázat két értéket tartalmaz: 0,01 rost/cm³-t az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló rendeletben foglalt mérési követelményekkel összhangban, vagy 0,002 rost/cm³-t, mindkettőt nyolcórás idővel súlyozott átlagként. A rendelet 3. § (21) pontja szerint rostszerkezetű por az 5 µm-nél hosszabb, 3 µm-nél vékonyabb, 3:1-nél nagyobb hossz-átmérő arányú részecskékből álló por. A munkáltató a 11. § (4) bekezdése alapján a határértékkel szabályozott anyagok koncentrációját munkakörnyezeti monitorozással, az MSZ EN 689:2018 szabvány szerint vagy azzal egyenértékű módon köteles ellenőrizni.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás minden olyan munkáltatót érint, amelynek tevékenysége során azbesztpor keletkezhet, különösen az építőipari, bontási, épületgépészeti és karbantartó vállalkozásokat, valamint a munkahigiénés méréseket végző laboratóriumokat. A tizedére szigorított határérték betartása hatékonyabb porcsökkentő technológiát, sűrűbb mérést és szükség szerint magasabb szintű légzésvédelmet igényelhet. A 2029-es fokozat előre jelzi a mérési módszertan további szigorodását. A munkavállalók számára a változás a foglalkozási eredetű azbeszt okozta megbetegedések, így különösen a tüdő- és mellhártya-daganatok kockázatának mérséklését célozza.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak 2025. december 21-től a 0,01 rost/cm³-es határérték szerint kell elvégezniük kockázatértékelésüket és a munkakörnyezeti monitorozást, és a korábbi mérési eredményeket ehhez kell viszonyítaniuk. Érdemes már most felkészülni a 2029. december 21-től alkalmazandó határérték-szabályra, és egyeztetni a mérőlaboratóriumokkal a módszertanról. Ha a határérték betartásához légzésvédő eszköz szükséges, annak viselési idejét a lehető legrövidebbre kell korlátozni. A munkavállalók a mérési eredmények megismerését a munkavédelmi képviselő útján is kezdeményezhetik.

Szigorúbb azbeszthatárérték a munkahelyi levegőben

2025. december 21-től a munkahelyi levegőben megengedett azbesztkoncentráció a korábbi érték tizedére, 0,01 rost/cm³-re csökkent, 2029 decemberétől pedig egy már kihirdetett, újabb szigorítás is életbe lép a munkahelyeken.

A kémiai kóroki tényezőkről szóló miniszteri rendelet módosítása uniós irányelvet ültet át. Eddig az azbesztfajtákra 0,1 rost/cm³ volt a nyolcórás átlagos határérték, december 21-től ez 0,01 rost/cm³. A rendelet 2029. december 21-től alternatív értéket is rögzít: a 0,01 rost/cm³ a szigorúbb mérési követelmények mellett alkalmazható, egyébként 0,002 rost/cm³ a határ.

A változás elsősorban a felújításokat végző építőipari, bontási és karbantartó cégeket érinti, de minden olyan munkáltatót is, ahol régi épületszerkezetek megbontásakor azbesztpor keletkezhet. A munkáltatóknak az új értékhez kell igazítaniuk kockázatértékelésüket és méréseiket, és szükség esetén korszerűbb porelszívást vagy hatékonyabb légzésvédő eszközöket kell biztosítaniuk.

A munkavállalók jogosultak megismerni a levegő azbeszttartalmára vonatkozó mérési eredményeket, és tájékoztatást kell kapniuk azok jelentőségéről. Ha a mért érték a határértéket túllépi, a munkát azonnal le kell állítani, és csak a szükséges intézkedések megtétele után lehet folytatni.

Táppénz, CSED, GYED: beszámítható a korábbi munkáltatónál szerzett jövedelem

2025. december 18.

Jogforrás és hatály

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet (Vhr.) a Magyar Közlöny 2025. évi 153. számában, 2025. december 16-án kihirdetett 396/2025. (XII. 16.) Korm. rendelet módosította, amely 5. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. A rendelet preambuluma szerint azt a törvényi szabályt hajtja végre, amely lehetővé teszi, hogy a biztosított kérésére a korábbi munkáltatónál elért jövedelmet is figyelembe vegyék a pénzbeli ellátások kiszámításánál, ha ez magasabb ellátást eredményez; emellett kiegészíti a nevelőszülői gyermekgondozási díjhoz szükséges biztosítási idő összeszámításának szabályait. A végrehajtott törvényi rendelkezést az Ebtv. 2026. január 1-jétől hatályos 39/A. § (1a) bekezdése tartalmazza.

A szabályozás lényege

Az Ebtv. 39/A. § (1) bekezdése 2025-ben úgy szólt, hogy a pénzbeli ellátások – a csecsemőgondozási díj (CSED), az örökbefogadói díj, a gyermekgondozási díj (GYED) és a táppénz – összegénél kizárólag a jogosultság kezdő napján ugyanannál a foglalkoztatónál fennálló jogviszonyban bevallott jövedelem vehető figyelembe. A 2026. január 1-jétől hatályos (1a) bekezdés szerint az ügyfélnek az érdemi döntés véglegessé válását követő 30 napon belül benyújtott kérelmére a jogosultság kezdő napját megelőzően megszűnt biztosítási jogviszonyban adóelőleg megállapításához bevallott jövedelmet is figyelembe kell venni, ha ez rá nézve magasabb összegű ellátást eredményez; a szabály a baleseti táppénzre is vonatkozik. A Vhr. új 27/B. § (1) bekezdése szerint ilyenkor a megszűnt jogviszonyban az adott ellátás számítási időszakára bevallott jövedelmet kell figyelembe venni, (2) bekezdése szerint pedig több megszűnt jogviszony esetén mindegyikben az adott számítási időszakra bevallott jövedelmet. A Vhr. új 27/A. § (1b) bekezdése alapján az Ebtv. 42/F. §-a szerinti, nevelőszülőknek járó gyermekgondozási díjnál a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban töltött napokkal össze kell számítani a más fennálló jogviszonyban töltött azon napokat, amelyek megelőzik a gyermek nevelőszülőnél történő elhelyezésének napját.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A változás elsősorban azokat a munkavállalókat érinti, akik a gyermek születése vagy a keresőképtelenség előtt munkahelyet váltottak, és új munkahelyükön alacsonyabb vagy rövidebb ideig mért jövedelemmel rendelkeznek; nekik a korábbi jövedelem beszámítása magasabb ellátást eredményezhet. A munkáltatókat, különösen a társadalombiztosítási kifizetőhelyeket, többletügyintézés és újraszámítás terhelheti. Az ellátás forrása továbbra is az Egészségbiztosítási Alap, így a munkáltató bérköltségét a szabály közvetlenül nem növeli. A nevelőszülői szabály a több jogviszonyban dolgozó nevelőszülők jogosultságát könnyíti.

Teendők és határidők

A munkavállalóknak, ha korábbi jogviszonyukban magasabb volt a jövedelmük, az ellátást megállapító döntés véglegessé válásától számított 30 napon belül kell kérelmezniük a korábbi jövedelem figyelembevételét, mert ez a lehetőség csak kérelemre érvényesül. A kérelemben célszerű megjelölni a megszűnt jogviszonyokat és a korábbi foglalkoztatókat. A munkáltatóknak és a bérszámfejtőknek a 2026. január 1-jétől induló ügyekben fel kell készülniük az ilyen kérelmek kezelésére, és tájékoztatniuk kell a szülési szabadságra vagy keresőképtelenségre készülő munkavállalókat.

Munkahelyváltás után sem kell kevesebb CSED-re, GYED-re számítani

2026. január 1-jétől kérelemre a korábbi, már megszűnt munkaviszonyban szerzett jövedelmet is figyelembe veszik a táppénz, a CSED és a GYED összegénél, ha ez a biztosított számára kedvezőbb.

Eddig a pénzbeli egészségbiztosítási ellátásokat kizárólag annak a munkáltatónak a jövedelemadatai alapján számították, amelynél a biztosított az ellátás kezdetekor dolgozott. Aki például a gyermek születése előtt munkahelyet váltott, gyakran alacsonyabb ellátást kapott, mert új munkahelyén még nem volt elegendő jövedelme.

Az új szabály szerint az ügyfél az ellátást megállapító döntés véglegessé válásától számított 30 napon belül kérheti, hogy a korábbi munkáltatónál bevallott jövedelmét is vegyék figyelembe. Ha ez magasabb ellátást eredményez, azt kell alkalmazni. A végrehajtási rendelet szerint több korábbi munkahely jövedelme is beszámítható. A lehetőség a táppénz mellett a baleseti táppénzre is vonatkozik.

A nevelőszülők gyermekgondozási díjánál is kedvezőbb lesz a biztosítási idő számítása, mert más munkaviszonyban töltött napjaik is beszámíthatók. A 30 napos határidő elmulasztása esetén a korábbi jövedelem nem érvényesíthető, ezért érdemes időben benyújtani a kérelmet.

Szünetelő biztosítás ideje is beszámít a CSED-hez és a GYED-hez

2025. december 29.

Jogforrás és hatály

A Kormány a Magyar Közlöny 2025. évi 157. számában, 2025. december 23-án hirdette ki a 425/2025. (XII. 23.) Korm. rendeletet, amely a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendeletet (Vhr.) módosítja. A rendelet 4. §-a szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. Preambuluma szerint célja, hogy az egészségbiztosítási pénzbeli ellátásoknál a jogosultsághoz szükséges biztosítási idő megállapításakor a szünetelő biztosítási jogviszonyokra vonatkozó összeszámtíási szabályokat kiegészítse. A módosítás a Vhr. 27/A. § (1) bekezdését érinti, amely a csecsemőgondozási díj (CSED), a gyermekgondozási díj (GYED) és az örökbefogadási díj jogosultsági idejének összeszámtíását szabályozza.

A szabályozás lényege

Az Ebtv. 40. § (1) bekezdése szerint CSED-re az a nő jogosult, aki a gyermek születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosított volt, a 42/A. § (1) bekezdése pedig ugyanezt az előzetes biztosítási időt írja elő a GYED-hez. A biztosítás a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvény 16. §-a szerint szünetel többek között a fizetés nélküli szabadság – kivéve például a 12 évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén igénybe vett szabadságot – és az igazolatlan távollét ideje alatt. A Vhr. 27/A. § (1) bekezdése 2025-ben csak a jogosultságot megelőzően megszűnt biztosítási jogviszonyban töltött napok összeszámtíását írta elő. A 2026. január 1-jétől hatályos szöveg szerint a fennálló biztosításban töltött napokkal össze kell számítani az ellátásra való jogosultság kezdő napján szünetelő biztosítási jogviszonyból származó napokat is, ha azok megelőzik a jogosultság első napján fennálló jogviszony kezdő napját, illetve CSED-nél és GYED-nél a gyermek születésének napját. A (2) bekezdés szerint az összeszámtíott időt ahhoz a fennálló jogviszonyhoz kell hozzászámítani, amelyiknél a biztosított az ellátást kéri. Az (1a) bekezdés változatlanul úgy rendelkezik, hogy a megszűnt jogviszony azon időtartamát is be kell számítani, amely alatt a fennálló jogviszonyban a biztosítás szünetelt.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabály azokat a szülőket érinti, akik több jogviszonnyal rendelkeznek, és egyik munkahelyükön a gyermek születésekor például fizetés nélküli szabadság miatt szünetel a biztosításuk, miközben egy másik, később kezdődött jogviszonyban kérik az ellátást. Számukra a szünetelő jogviszony korábbi idejének beszámítása megkönnyítheti a 365 napos feltétel teljesítését. A munkáltatókat, különösen a társadalombiztosítási kifizetőhelyeket a jogosultság vizsgálatánál a módosított számítási szabály alkalmazása terheli; közvetlen költségnövekedéssel a változás nem jár.

Teendők és határidők

A 2026. január 1-jétől elbírált CSED- és GYED-igényeknél a jogosultsági idő számításakor a szünetelő jogviszonyban töltött időt is vizsgálni kell. A munkáltatóknak és a bérszámfejtőknek célszerű ellenőrizniük, hogy az igénylés során a munkavállaló valamennyi, a kezdő napon fennálló vagy szünetelő jogviszonyának adatai rendelkezésre álljanak. A 365 napos előzetes biztosítási időbe az Ebtv. 40. § (2) és 42/A. § (4) bekezdése szerint beszámító időszakokat továbbra is figyelembe kell venni. A munkavállalóknak érdemes az igénylésnél jelezniük, ha más munkáltatónál is van szünetelő jogviszonyuk.

Könnyebb lehet a CSED és a GYED jogosultsági feltételeinek teljesítése

2026. január 1-jétől a csecsemőgondozási és a gyermekgondozási díjhoz szükséges biztosítási időbe annak a jogviszonynak a korábbi ideje is beszámít, amelyben a biztosítás a gyermek születésekor szünetel.

A CSED-hez és a GYED-hez főszabály szerint az kell, hogy a szülő a gyermek születése előtti két évben legalább 365 napig biztosított legyen. Aki több munkahelyen dolgozik, annál előfordulhat, hogy az egyik munkaviszonyában éppen szünetel a biztosítás, például fizetés nélküli szabadság miatt, és az ellátást egy később kezdődött másik munkaviszonya alapján igényli.

A kormányrendelet módosítása szerint ilyenkor a szünetelő jogviszonyban korábban töltött napokat is hozzá kell számítani ahhoz a munkaviszonyhoz, amely alapján az ellátást kérik. Ez eddig csak a már megszűnt jogviszonyokra vonatkozott. Így elkerülhető, hogy egy átmeneti szünetelés miatt a szülő a biztosítási idő hiánya miatt elessen az ellátástól.

A változás 2026. január 1-jén lép hatályba. Az igénylőknek érdemes az igénylés benyújtásakor jelezniük, ha másik munkáltatónál is van szünetelő jogviszonyuk, a munkáltatóknak pedig ehhez kell igazítaniuk az ügyintézés.

CSED-ben és örökbefogadói díjban részesülők is beléphetnek a kisgyermekes szövetkezetbe

2025. december 23.

Jogforrás és hatály

Az Országgyűlés 2025. december 10-i ülésnapján fogadta el a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete alanyi körének kiterjesztésével összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2025. évi CXXII. törvényt, amelyet a Magyar Közlöny 2025. évi 156. számában, 2025. december 22-én hirdettek ki. A 8. § szerint 2026. január 1-jén lép hatályba. A törvény a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényt (Szövtv.) és – kapcsolódó módosításokkal – a foglalkoztatás elősegítéséről szóló 1991. évi IV. törvényt, a szociális igazgatásról szóló 1993. évi III. törvényt, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényt, az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvényt, a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvényt és a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról szóló 2019. évi CXXII. törvényt módosítja.

A szabályozás lényege

A preambulum szerint a törvény célja a kisgyermeket nevelők társadalmi és munkaerőpiaci helyzetének javítása és a családbarát foglalkoztatás bővítése; a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete olyan különleges szövetkezet, amely a gyermekgondozással összeegyeztethető rugalmas munkavégzést, jövedelemszerzési lehetőséget és a szakmai ismeretek megőrzését kínálja. A Szövtv. 38. §-a 2025-ben úgy rendelkezett, hogy a tagok legalább 90%-a nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban (GYED) vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesülő természetes személy. A 2026. január 1-jétől hatályos szöveg szerint ebbe a körbe tartoznak a csecsemőgondozási díjban (CSED), a gyermekek otthongondozási díjában, a gyermeknevelési támogatásban és az örökbefogadói díjban részesülők is. Ehhez igazodik a 40. § (1) bekezdés b) pontja szerinti tagfelvételi nyilatkozat, valamint az 52. §, amely szerint a tagsági jogviszony azon a napon szűnik meg, amelytől a tag a felsorolt ellátások egyikében sem részesül. Változatlan, hogy a szövetkezetnek csak természetes személy tagjai lehetnek (37. §), és nem lehet személyes közreműködést nem vállaló tagja (39. §); a tagjelöltnek nyilatkoznia kell arról is, hogy közreműködését más munkavégzésre irányuló jogviszonyára vonatkozó szabályokkal összhangban teljesíti.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A módosítás a gyermekük születése utáni első hónapokban CSED-ben részesülő anyákat, az örökbefogadó szülőket, valamint az otthongondozási díjban és gyermeknevelési támogatásban részesülőket érinti, akik eddig nem lehettek a szövetkezet tagjai. Számukra korábban nyílik lehetőség rugalmas munkavégzésre és a munkaerőpiaci kapcsolat megtartására. A szövetkezetek és a velük szerződő megrendelő vállalkozások szélesebb taglétszámra és munkaerőre számíthatnak. A törvény preambuluma szerint a bővítés célja, hogy a CSED-ben, örökbefogadói díjban és a többi felsorolt ellátásban részesülők számára is biztosított legyen a rugalmas munkavégzés lehetősége.

Teendők és határidők

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezeteinek 2026. január 1-jétől az új ellátási kör szerint kell befogadniuk a tagfelvételi kérelmeket, és célszerű ehhez igazítaniuk alapszabályukat, a nyilatkozatmintákat és a 90%-os arány nyilvántartását. A belépni kívánó szülőknek a tagfelvételi kérelemben nyilatkoznuk kell az általuk igénybe vett ellátásról, és figyelemmel kell lenniük arra, hogy az ellátás megszűnésével tagságuk is megszűnik. Az ellátások melletti kereső tevékenység szabályait külön is érdemes ellenőrizni.

Már a CSED idején is beléphetnek a szülők a kisgyermekes szövetkezetbe

2026. január 1-jétől a kisgyermekkel otthon lévő szövetkezetének tagja lehet az is, aki csecsemőgondozási díjat, örökbefogadói díjat, gyermekek otthongondozási díját vagy gyermeknevelési támogatást kap ellátásként.

A kisgyermekkel otthon lévő szövetkezete olyan különleges szövetkezeti forma, amely a gyermekneveléssel összeegyeztethető, rugalmas munkavégzést kínál. Eddig a tagok legalább kilencven százalékának GYED-ben vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesülőnek kellett lennie, így a szülés utáni első hónapokban CSED-et kapó anyák nem léphettek be.

Az Országgyűlés által decemberben elfogadott törvény kiterjeszti a jogosultak körét a csecsemőgondozási díjban, az örökbefogadói díjban, a gyermekek otthongondozási díjában és a gyermeknevelési támogatásban részesülőkre is. A tagoknak továbbra is személyesen kell közreműködniük a szövetkezet tevékenységében. A belépéskor nyilatkozni kell az igénybe vett ellátásról és a vállalt vagyoni hozzájárulásról, és arról is, hogy a szövetkezeti munka összhangban van-e a tag esetleges más munkaviszonyának szabályaival.

A tagság azon a napon megszűnik, amikor a tag már egyik felsorolt ellátásban sem részesül. A szövetkezeteknek érdemes januártól frissíteniük alapszabályukat és tagfelvételi nyomtatványaikat, a szülőknek pedig ellenőrizniük, hogyan hat a szövetkezeti munka az általuk kapott ellátásra.

Alkotmánybíróság: a sztrájkon kívüli munkamegtagadás nem élvez vélemény szabadság-védelmet

2025. december 10.

Jogforrás és hatály

Az Alkotmánybíróság tanácsa a 14/2025. (XII. 8.) AB határozattal (ügyszám: IV/1265/2025.) elutasította azt az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (Abtv.) 27. §-a szerinti alkotmányjogi panaszt, amely a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.223/2024/11. számú ítélete – és a Fővárosi Törvényszék 13.M.70.849/2022/64. számú ítélete – alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányult. A határozat a Magyar Közlöny 2025. évi 149. számában, 2025. december 8-án jelent meg. Az alapügyben gimnáziumi tanárok közalkalmazotti jogviszonyát a tankerületi központ 2022. november 30-án rendkívüli felmentéssel szüntette meg, mert 2022 októberében és novemberében – a munkáltató előzetes írásbeli figyelmeztetése ellenére – „polgári engedetlenség” keretében több napon nem tartották meg az órarend szerinti óráikat.

A szabályozás lényege

Az indítványozók az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében biztosított véleménynyilvánítási szabadság aránytalan korlátozására hivatkoztak, a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatban rögzített mérlegelési szempontokra támaszkodva. Az Alkotmánybíróság szerint a véleménynyilvánítás szabadságának védelmi körébe a közlés (szólás, írás, képi vagy más kifejezés) tartozik; a jog által előírt kötelezettség megtagadásán keresztül megvalósuló cselekvés, így a munkáltatói utasítás megtagadása, nem (Indokolás [29]). A „polgári engedetlenség” lényege a szándékos jogszabálysértés, ezért ilyenként nem esik a vélemény szabadság oltalma alá, a jogsértő magatartással szemben alkalmazott jogkövetkezmény pedig nem lehet jogellenes [31]. A munkabeszüntetéshez való jog az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése alapján a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény szerint gyakorolható; e törvény 6. §-a csak a jogszerű sztrájkban való részvételt mentesíti a kötelezettségszegés minősítése alól [38]. A testület kiemelte a gyermekek jogainak elsőbbségét [Alaptörvény XVI. cikk (1) bekezdés], valamint azt, hogy az indítványozók a párhuzamosan folyó, jogszerű sztrájkban is részt vehettek volna [35], [43].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Bár az ügy köznevelési közalkalmazottakat érintett, a határozat a munkavállalói véleménynyilvánítás és a munkavégzési kötelezettség viszonyáról általános érvényű alkotmányos mércét rögzít: a munkavállaló az Mt. 52. § (1) bekezdés b) és c) pontja szerinti rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól nem mentesül azzal, hogy a munka megtagadását véleménynyilvánításnak nevezi. Ez a munkáltatók számára jogbiztonságot jelent a sztrájkon kívüli munkabeszüntetésre adott munkajogi válaszkorlátoknál, a munkavállalók számára pedig azt jelzi, hogy a kollektív nyomásgyakorlás jogi védelmet élvező formája a törvényes keretek között megtartott sztrájk. A lakosságot alapvetően érintő szolgáltatásoknál a még elégséges szolgáltatás biztosítása is feltétel.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a sztrájkon kívüli munkabeszüntetés esetén is dokumentáltan, előzetes írásbeli figyelmeztetéssel eljárniuk, az esetleges munkáltatói intézkedést pedig a kötelezettségszegés súlyához igazítaniuk; az alkalmazott jogkövetkezményt az eljáró bíróságok és az Alkotmánybíróság is a figyelmeztetést követő, ismételt munkamegtagadásra tekintettel ítélte arányosnak. A munkavállalóknak és érdekképviselőiknek érdemes vitáikat a sztrájktörvény szabályai szerint – előzetes egyeztetéssel és a még elégséges szolgáltatás biztosításával – érvényesíteniük. A munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos igényt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül kell keresettel érvényesíteni.

A munka megtagadása nem véleménynyilvánítás – döntött az Alkotmánybíróság

Az Alkotmánybíróság elutasította a „polgári engedetlenség” miatt elbocsátott tanárok alkotmányjogi panaszát. A testület szerint a jogszerű sztrájkon kívüli munkamegtagadást nem védi a véleménynyilvánítás szabadsága. A határozat munkáltatóknak és munkavállalóknak egyaránt fontos.

Az ügyben gimnáziumi tanárok 2022 őszén több napon nem tartották meg óráikat, bár munkáltatójuk előbb írásban figyelmeztette őket. A rendkívüli felmentést a munkaügyi bíróságok jogszerűnek találták, az Alkotmánybíróság pedig a 14/2025. (XII. 8.) AB határozatban nem látott alaptörvény-ellenességet.

A testület szerint a véleményszabadság a közlést – szólást, írást, képi kifejezést – védi, a munkavégzési kötelezettség szándékos megszegését nem. A munkavállalók érdekeik érvényesítésére a sztrájktörvény szabályai szerint szervezett sztrájkot vehetik igénybe; a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül kötelezettségszegésnek. A testület hangsúlyozta: a pedagógus magatartásával is nevel, ezért a gyermekek előtti nyílt jogsértés hivatásával eleve összeegyeztethetetlen, a gyermekek jogai pedig elsőbbséget élveznek.

A döntés minden munkáltatónak és munkavállalónak iránymutatás: a vélemény kifejezése munkaviszonyban is szabad, a munka megtagadása viszont munkajogi következménnyel járhat, ha nem jogszerű sztrájk keretében történik. Aki munkaviszonya megszüntetését vitatja, annak a közléstől számított harminc napon belül kell a bírósághoz fordulnia.

Kúria: a 96 órán belül elrendelt helyettesítés rendkívüli munkaidő, de nem feltétlenül lemondási ok

2025. december 2.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.IV.10.084/2025/5. számú, 2025. november 26-án kelt részítéletével a Győri Ítéltábla Mf.V.30.014/2025/5. számú ítéletét a 179 655 forint helyettesítési díjra és kamataira vonatkozó részében hatályában fenntartotta, a 7 138 448 forint végkielégítésre és a 2 230 765 forint felmentési időre járó távolléti díjra kötelező rendelkezést azonban – a Tatabányai Törvényszék 52.M.70.013/2024/36. számú ítéletére is kiterjedően – hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra utasította. A részítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. Az alkalmazott szabályok: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 97. § (5) bekezdése, 107. § a) pontja, 134. §-a és 143. §-a, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 29. § (1) bekezdése.

A szabályozás lényege

Az ügyben egy pedagógus a 96 órán belül elrendelt eseti helyettesítések pótlékát követelte, majd e kifizetés elmaradására és bizalomvesztésre hivatkozva rendkívüli lemondással szüntette meg jogviszonyát. A Kúria elvi tartalma szerint ha a munkáltató meghatározott helyettesítési rend alapján jelöli ki a helyettesítőt, az így ellátott helyettesítés beosztott munkaidőnek minősül; a beosztott munkaidőn kívül és 96 órán belül elrendelt helyettesítés viszont a munkaidő-beosztás módosítása, amely az Mt. 107. § a) pontja szerint rendkívüli munkaidő, és az Mt. 143. §-a szerinti pótlékra jogosít [70], [79]. A munkáltató, amely az Mt. 134. §-a szerinti nyilvántartás ellenére nem tudta igazolni a helyettesítési rend tartalmát, a bizonyítatlanság következményét viselte [68]. A Kúria ugyanakkor kimondta: ha a kifizetés jogcíme, jogalapja és összege is vitatott, a késedelem nem azonos a nem vitatott, rendszeres munkabér késedelmével; az illetmény mintegy 1%-át kitevő elszámolási vita nem lényeges kötelezettségszegés [73]–[74]. A bizalomvesztésre alapított indokot azonban a perben vizsgálni kell [79].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés közalkalmazotti ügyben született, de az alkalmazott Mt.-szabályok minden munkáltatót érintenek. A munkáltató, amely a közölt munkaidő-beosztást rövid határidővel módosítja, rendkívüli munkaidővel és pótlékfizetési kötelezettséggel számolhat, és a munkaidő-nyilvántartás hiányosságai a perben ellene hatnak. A munkavállalók számára a határozat azt jelzi, hogy egy vitatott jogcímű, kis összegű elmaradás önmagában rendszerint nem alapozza meg a munkaviszony azonnali megszüntetését, ezért a téves jogviszony-megszüntetés a végkielégítés és a távolléti díj elvesztésének kockázatával járhat.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak érdemes előre, írásban rögzíteniük a helyettesítési vagy beugrási rendet, és naprakészen nyilvántartaniuk, mikor, milyen határidővel módosították a beosztást, hogy a rendkívüli munkaidő és a pótlék elszámolható legyen. A munkavállalói megkeresésekre célszerű érdemben és határidőben válaszolni, mert a megismételt eljárásban az együttműködési kötelezettség és a bizalomvesztés kérdése is vizsgálendő [78]. A munkavállalóknak vitatott díjigény esetén a bírósági igényérvényesítés – az Mt. 286. §-a szerinti hároméves elévülési időn belül – kisebb kockázatú lehet, mint a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése.

Rövid határidős beosztásmódosítás: túlóra jár, de óvatosan a felmondással

A Kúria szerint a munkaidő-beosztáson kívül, 96 órán belül elrendelt helyettesítés rendkívüli munkaidő, amelyért pótlék jár. Egy vitatott, kis összegű elmaradás miatt azonban nem feltétlenül lehet azonnal felmondani.

Az ügyben egy pedagógus évekig kapott rövid határidővel eseti helyettesítést, amelyért pótlékot nem fizettek neki. A Kúria megerősítette: ha a munkát nem az előre rögzített helyettesítési rend szerint, hanem a beosztáson kívül, 96 órán belül rendelik el, az rendkívüli munkaidőnek számít. A munkáltató a hiányos munkaidő-nyilvántartás miatt nem tudta cáfolni a munkavállaló kimutatását. Ezért a munkáltatót pótlék megfizetésére kötelezték.

A munkavállaló ugyanakkor e tartozás miatt rendkívüli lemondással távozott. A Kúria szerint egy vitatott jogcímű, a havi illetmény mintegy egy százalékát kitevő elmaradás nem ugyanaz, mint ha a munkáltató a rendes bért nem fizeti ki, ezért a végkielégítésről szóló döntést hatályon kívül helyezte; a bizalomvesztésre hivatkozást újra vizsgálni kell.

A munkáltatóknak érdemes írásban rögzíteni a helyettesítési rendet és pontos nyilvántartást vezetni, a munkavállalóknak pedig vitás díjigénynél előbb a bírósági követelést megfontolni. Megfontolandó, hogy a vita rendezése előtt érdemes-e a munkaviszonyt egyoldalúan megszüntetni, hiszen az ügyben a végkielégítés sorsa is bizonytalanná vált.

Kúria: a munkavégzéshez kapcsolódó keretmegállapodás felmondása nem szünteti meg a munkaviszonyt

2025. december 1.

Jogforrás és hatály

A Kúria Mfv.II.10.086/2025/5. számú, 2025. november 25-én kelt ítéletével hatályában fenntartotta a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.017/2025/5/I. számú ítéletét, amely – a Pécsi Törvényszék 2.M.70.059/2024/21/I. számú ítéletével egyezően – elutasította a munkavállaló munkaviszony jogellenes megszüntetésére alapított keresetét. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye. A perben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (1)–(2) bekezdése, 66. § (1)–(2) bekezdése és 82. §-a, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 170. § (2) bekezdése és 173. §-a értelmezése volt a döntő.

A szabályozás lényege

A felek 2016-ban megállapodást kötöttek egy kutatóintézet és laboratórium létrehozásáról, amelyben a munkáltató a kutató havi 1 504 000 forint illetményű foglalkoztatását is vállalta; ezt követően közalkalmazotti kinevezés született, a jogviszony 2021. augusztus 1-jétől jogszabályváltozás folytán munkaviszonnyá alakult. A munkáltató 2023. október 30-án a megállapodást rendes felmondással megszüntette. A munkavállaló szerint ez indokolás nélküli munkáltatói felmondás volt, ezért elmaradt jövedelmet, végkielégítést, kártérítést és kötbért követelt. A Kúria szerint a felmondásban nem volt olyan kifejezés, amely a munkaviszonyra utalt volna, és nem voltak olyan körülmények, amelyekből a munkavállaló arra következtethetett volna, hogy a nyilatkozat a munkaviszony megszüntetésére irányul [68]. A felek ezt követően a munkaszerződést írásban módosították, a munkavégzés és a bérfizetés folytatódott [69]. A munkaviszony így folyamatosan fennáll, az Mt. 64. § (2) és 66. § (1)–(2) bekezdése szerinti feltételek nem irányadók, végkielégítés nem jár [70]. Az ítélet elvi tartalma szerint valódi tárgyi keresethalmazat áll fenn, ha a fél valamennyi igényét ugyanarra a megállapodásra vagy annak felmondására alapítja.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés azokat a munkáltatókat és munkavállalókat érinti, akik a munkaszerződés mellett együttműködési, projekt- vagy keretmegállapodást is kötnek, például kutatás-fejlesztésben, felsőoktatásban vagy vezető szakemberek alkalmazásakor. A bíróság a jognyilatkozatot a tartalma és a körülmények alapján minősíti: a keretmegállapodás megszüntetése nem jelenti automatikusan a munkaviszony megszűnését, így a munkavállaló munkaviszony-megszüntetéshez kapcsolódó igényt sem érvényesíthet, a munkáltató viszont továbbra is köteles foglalkoztatni. A döntés egyúttal arra is figyelmeztet, hogy a munkajogi jogkövetkezmények – elmaradt jövedelem, végkielégítés, kompenzáció – csak a munkaviszonyt ténylegesen megszüntető, a munkáltatói jogkör gyakorlójától származó nyilatkozathoz kapcsolódhatnak, a polgári jogi szerződésszegés miatti igények pedig külön mérlegelendők.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkaviszonyt és a hozzá kapcsolódó polgári jogi megállapodásokat külön okiratban, egyértelműen elhatárolni, és megszüntető nyilatkozatukban pontosan megjelölni, melyik jogviszonyra vonatkozik. Ha a munkaviszony megszüntetése is szándékuk, az Mt. 64. § (2) bekezdése és 66. §-a szerinti írásbeli, indokolt felmondást kell közölniük. A munkavállalóknak kétség esetén érdemes írásban tisztázást kérniük, mert a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igényt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közléstől számított harminc napon belül kell keresettel érvényesíteni.

Nem a munkaviszonyt mondta fel, aki a keretszerződést szüntette meg

A Kúria szerint ha a munkáltató egy munkavégzéshez kapcsolódó együttműködési megállapodást mond fel, de a nyilatkozat nem utal a munkaviszonyra, a munkaviszony fennmarad, így végkielégítés sem jár.

Egy kutató és munkáltatója 2016-ban intézetalapításról kötött megállapodást, amely a foglalkoztatás feltételeit is rögzítette; a kutató ezután kinevezést kapott, jogviszonya később munkaviszonnyá alakult. Amikor a munkáltató 2023-ban felmondta a megállapodást, a kutató úgy vélte, egyben indokolás nélkül elbocsátották, és milliós kártérítést, végkielégítést követelt. A munkáltató a felmondást a polgári jogi szabályokra hivatkozva közölte.

A Kúria szerint a felmondás szövegéből és a körülményekből nem lehetett arra következtetni, hogy a munkaviszony megszűnik: a felek később módosították is a munkaszerződést, a munka és a bérfizetés folytatódott. A munkaviszony tehát fennáll, ezért a megszüntetéshez kapcsolódó igények alaptalanok. A perben azt is tisztázták, hogy a munkaügyi bíróság dönthetett valamennyi igényről.

A tanulság mindkét félnek szól: a munkaszerződést és a kapcsolódó megállapodásokat érdemes egyértelműen elhatárolni, a megszüntető nyilatkozatban pedig pontosan meg kell nevezni, melyik jogviszonyra vonatkozik. Kétség esetén a munkavállaló kérjen írásbeli tisztázást, mert a munkaviszony megszüntetése harminc napon belül támadható.

Előre beosztott hétvégi ügyelet: az Alkotmánybíróság sem látott alapjogsérelmet a kúriai értelmezésben

2025. december 5.

Jogforrás és hatály

Az Alkotmánybíróság tanácsa a 2025. december 2-án kelt IV/2359/2025. számú végzésével visszautasította egy egészségügyi dolgozó alkotmányjogi panaszát, amely a Kúria Mfv.IV.10.019/2025/4. számú ítéletének, valamint a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.040/2024/7. és a Debreceni Törvényszék 11.M.70.120/2022/31. számú ítéletének megsemmisítésére irányult. A visszautasítás az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (Abtv.) 56. § (1)–(3) bekezdésén alapult. A Kúria 2025. május 28-án kelt ítélete így irányadó maradt; az az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev. tv.) 12/D. § (2)–(3) bekezdését, 13/B. § (1)–(3) bekezdését és 14/A. §-át, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 97. § (3) bekezdését értelmezte.

A szabályozás lényege

A perben egy műtőseged munkaidőkeretben, havi ügyeleti beosztás alapján látott el hétvégi, 24 órás ügyeletet, és az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése szerinti emelt ügyeleti díjat és kompenzációs pihenőidőt követelt, mert szerinte heti pihenőnapján dolgozott. A Kúria szerint e rendelkezés – jogcímtől függetlenül – minden ügyeletre alkalmazható, egyetlen feltétele, hogy az ügyeletet a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon lássák el [85]. Munkaidőkeret alkalmazásakor a munkáltató az Mt. 97. § (3) bekezdése alapján a munkaidőt a hét minden napjára, egyenlőtlenül is beoszthatja [87]. Elvi tartalom: ha a munkáltató az előre beosztott pihenőnapra utóbb rendel el ügyeletet, a kiesett pihenőnap kompenzációs pihenőnappal pótolandó; ha viszont a szombatra, vasárnapra vagy munkaszüneti napra eleve ügyeletet osztott be, a beosztás változatlansága mellett nincs „kiesett heti pihenőnap” [94]. Az Alkotmánybíróság szerint a panasz lényegében a tényállás és a törvényértelmezés felülbírálatát kérte, és nem vetett fel alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést [30]–[34].

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés az egészségügyi szolgáltatókat és az ügyeletet ellátó dolgozókat érinti közvetlenül, de az Mt. munkaidőkeretre vonatkozó szabályainak értelmezése folytán a megszakítás nélkül vagy több műszakban működő munkáltatók számára is iránymutató. A munkáltatóknak a beosztás időben történő közlése jogbiztonságot ad: az előre beosztott hétvégi munka a pihenőnap-kompenzáció szempontjából munkanapnak számít. A munkavállalók számára a különbségtétel azt jelenti, hogy kompenzációs pihenőnap és emelt díj elsősorban a már kiadott pihenőnapra utólag elrendelt ügyelet esetén követelhető.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a havi ügyeleti beosztást írásban, a munkaidő-beosztás részeként, előre közölni, és nyilvántartásukban elkülöníteni a rendes munkaidő terhére, az önként vállalt többletmunka alapján és az évi 416 órás keret terhére elrendelt ügyeletet, mert az Eütev. tv. ezekhez eltérő ellentételezést rendel. A beosztás utólagos módosításakor vizsgálni kell, keletkezik-e kiesett pihenőnap, és azt a törvény szerint kompenzálni kell. A munkavállalóknak érdemes megőrizniük a közölt beosztásokat, és díjigényüket az Mt. 286. §-a szerinti hároméves elévülési időn belül, a módosított beosztásokra hivatkozva érvényesíteniük.

Előre beosztott hétvégi ügyeletért nem jár külön pihenőnap

Az Alkotmánybíróság visszautasította egy egészségügyi dolgozó panaszát, így irányadó marad a Kúria értelmezése: az eleve hétvégére beosztott ügyelet nem jelent kiesett heti pihenőnapot. Kompenzáció utólagos módosításnál jár.

Egy műtősség munkaidőkeretben, a havonta előre közölt beosztás szerint látott el hétvégi, 24 órás ügyeleket, és emelt díjat, valamint kompenzációs pihenőidőt követelt, mert szerinte pihenőnapján dolgozott. A bíróságok és a Kúria elutasították keresetét, az Alkotmánybíróság pedig nem látott olyan alapjogi kérdést, amely miatt beavatkozna.

A Kúria szerint munkaidőkeret alkalmazásakor a munkáltató a hét bármely napjára beoszthat munkát. Ha a szombati vagy vasárnapi ügyelet eleve szerepel a beosztásban, az a nap munkanap, nem pihenőnap. Kompenzációs pihenőnap akkor jár, ha a munkáltató egy már kiadott pihenőnapra utólag rendel el ügyeletet. Az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül, a díjazás és a pihenőidő-kompenzáció azonban attól függ, milyen jogcímen és mikor rendelték el.

A munkáltatóknak ezért érdemes a beosztást időben, írásban közölni, és jogcímenként nyilvántartani az ügyeleket, a munkavállalóknak pedig megőrizni a beosztásokat, különösen azok utólagos módosításait. Kétség esetén a munkavállaló kérjen írásbeli tájékoztatást arról, melyik ügyeletet milyen jogcímen számolták el.

Kihirdették az európai üzemi tanácsokról szóló irányelv módosítását

2025. december 15.

Jogforrás és hatály

Az Európai Parlament és a Tanács 2025. november 26-án elfogadta az (EU) 2025/2450 irányelvet, amely a 2009/38/EK irányelvet módosítja az európai üzemi tanácsok létrehozása és működése, valamint a transznacionális tájékoztatási és konzultációs jogok hatékony érvényesítése tekintetében. Az irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjának L sorozatában 2025. december 11-én jelent meg, és 3. cikke szerint a kihirdetését követő huszadik napon, 2025. december 31-én lép hatályba. A 2. cikk (1) bekezdése alapján a tagállamok 2028. január 1-ig fogadják el és hirdetik ki az átültető rendelkezéseket, amelyeket 2029. január 2-től kell alkalmazni; a 14. cikk elhagyásához és a 14a. cikk (1)–(3) bekezdéséhez kapcsolódó szabályokat már 2028. január 2-től. Magyarországon az európai üzemi tanácsról a 2003. évi XXI. törvény rendelkezik.

A szabályozás lényege

Az 1. cikk 1. pontja új meghatározást ad: transznacionálisnak minősül az a kérdés, amelyről észszerűen feltételezhető, hogy a vállalkozást vagy csoportot összességében, illetve legalább két tagállamban legalább két vállalkozását vagy telephelyét érinti. A módosított 5. cikk (1) bekezdése szerint a tárgyalásokat legalább két tagállam legalább két vállalkozásában vagy telephelyén foglalkoztatott legalább 100 munkavállaló vagy képviselőik írásbeli kérelme indítja el. A különleges tárgyaló testületben és az európai üzemi tanácsban a nők és a férfiak legalább 40–40 százalékos arányára kell törekedni, ennek elmaradását írásban indokolni kell. A tárgyalások költségeit, köztük a jogi szakértőké, a központi irányítás viseli; az első ülést a kérelemtől számított hat hónapon belül kell összehívni. A 9. cikk (3) bekezdése alapján a képviselők a döntés előtt indokolással ellátott írásbeli választ kapnak véleményükre, a 10. cikk (4) bekezdése pedig bérvesztés nélküli képzést biztosít.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A szabályok a közösségi szintű vállalkozásokat és vállalkozáscsoportokat érintik; a hazai törvény 2. § (1) bekezdése szerint ilyen az, amely a tagállamokban legalább ezer, és legalább két tagállamban tagállamonként legalább százötven munkavállalót foglalkoztat. Közvetlenül érintettek a multinacionális csoportok magyarországi leányvállalatai és azok munkavállalói, akik képviselőik útján vesznek részt az európai testületekben. A munkáltatói oldalon többletköltséget jelent a szakértők, a képzés és a legalább évi két személyes ülés finanszírozása, valamint az, hogy az átszervezési, áthelyezési vagy létszámleépítési döntések előkészítésébe be kell tervezni a véleményezésre és az írásbeli válaszra szükséges időt. A munkavállalók számára a változás korábbi és érdemibb tájékoztatást ígér.

Teendők és határidők

A tagállami átültetés határideje 2028. január 1., ezért a hazai szabályok módosítása addig várható; a munkáltatóknak addig is érdemes felmérniük, hogy hatályos európai üzemi tanácsi megállapodásaik megfelelnek-e a módosított 6. cikk tartalmi elemeinek, különösen a pénzügyi és anyagi erőforrások, a szakértők, a képzés és az újratárgyalás szabályainak. A 14a. cikk szerint 2028. január 1-jét követően a meglévő megállapodások kiigazítására irányuló tárgyalást kérhet az európai üzemi tanács vagy a meghatározott számú munkavállaló; ha két éven belül nem születik megállapodás, a melléklet szerinti másodlagos követelmények alkalmazandók. A munkavállalói képviselőknek célszerű megismerniük a kezdeményezési jogot és az írásbeli válaszhoz való jogot.

Erősebb jogokat kapnak az európai üzemi tanácsok

Megjelent az uniós irányelv, amely pontosítja, mikor kell a multinacionális csoportoknak európai szinten tájékoztatniuk és megkérdezniük munkavállalóikat, és a tagállamoktól visszatartó erejű szankciókat követel meg.

Az európai üzemi tanácsok szabályait módosító (EU) 2025/2450 irányelv 2025. december 31-én lép hatályba. A tagállamoknak 2028. január 1-ig kell átültetniük, az új szabályokat pedig 2029. január 2-től kell alkalmazni. Az érintett kör a legalább ezer főt foglalkoztató, több tagállamban működő vállalatcsoport, így számos magyarországi leányvállalat és annak munkavállalói is. A tárgyalások megindítását legalább két országban dolgozó legalább száz munkavállaló vagy képviselőik kérhetik.

A legfontosabb változás, hogy bővül a transznacionális ügy fogalma: elég, ha egy intézkedés egy országban érinti a dolgozókat, de következményei más országban is jelentkeznek. A munkavállalói képviselők véleményükre a döntés előtt indokolt írásbeli választ kapnak, bérveszteség nélkül képzésen vehetnek részt, és a szakértők, köztük a jogászok költségét a vállalatcsoport viseli. A testületekben a nemek kiegyensúlyozott, legalább 40–40 százalékos arányára kell törekedni.

A vállalatoknak érdemes áttekinteniük meglévő megállapodásaikat, és az átszervezési döntések ütemezésébe a hosszabb egyeztetési időt is beépíteniük.

Bizalmasság, szankciók és átmeneti szabályok az európai üzemi tanácsok új rendjében

2025. december 17.

Jogforrás és hatály

A jelentés az (EU) 2025/2450 irányelvnek a 2009/38/EK irányelv 8., 10., 11. és 14. cikkét módosító, valamint a 8a., 14a. és 14b. cikkel kiegészítő rendelkezéseit tárgyalja. Az irányelvet 2025. november 26-án fogadták el, az Európai Unió Hivatalos Lapjában 2025. december 11-én hirdették ki, és 2025. december 31-én lép hatályba. A tagállamok 2028. január 1-ig ültetik át, az átültető szabályokat főszabály szerint 2029. január 2-től, az átmeneti 14a. cikk (1)–(3) bekezdéséhez kapcsolódókat 2028. január 2-től kell alkalmazni. A 2. cikk (2) bekezdése szerint a tagállamok 2028. január 1-ig értesítik a Bizottságot azokról az eszközökről, amelyekkel a testületek és képviselőik bírósági, illetve közigazgatási eljárást indíthatnak.

A szabályozás lényege

Az új 8. cikk szerint a testületek tagjai és szakértőik nem hozhatják nyilvánosságra azt az információt, amelyet a központi irányítás a vállalkozás jogos érdekében, objektív kritériumok alapján kifejezetten bizalmasan adott át; a bizalmas jelleg indokairól tájékoztatni kell őket, és lehetőség szerint meg kell határozni a titoktartás időtartamát, amely a megbízatás lejárta után is fennállhat. A 8a. cikk alapján az irányítás egyedi esetben megtagadhatja azt az információt, amelynek továbbítása súlyosan veszélyeztetné a vállalkozások működését, de az okokat közölnie kell; a tagállam ezt előzetes engedélyhez kötheti. A módosított 11. cikk (2) bekezdése hatékony, visszatartó erejű és arányos szankciókat, a 9. cikk (2)–(3) bekezdésének megsértése esetén pénzügyi szankciót ír elő, amelynek meghatározásakor a jogsértés súlyát, időtartamát, következményeit, szándékos vagy gondatlan jellegét és a vállalkozás vagy csoport éves árbevételét kell figyelembe venni. A 11. cikk (4) bekezdése szerint a jogi képviselőt észszerű költségeit a központi irányítás viseli, az (5) bekezdés szerint pedig az alternatív vitarendezés nem korlátozhatja a bírósághoz fordulást.

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

Az érintett közösségi szintű vállalkozások számára a változás jelentős jogi kockázatot hordoz: a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség megsértése árbevételhez igazodó bírság alapja lehet, a képviselők pereinek költsége pedig főszabály szerint a vállalatcsoportot terheli. A 10. cikk (3) bekezdése szerint a testületi tagok a foglalkoztatásuk szerinti országban a munkavállalói képviselőket megillető védelemmel egyenértékű védelmet élveznek, ideértve a feladatellátás idejére járó munkabért, valamint a megtorló intézkedésekkel és az elbocsátással szembeni védelmet. A munkavállalók számára a jogérvényesítés ténylegessé válik.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű belső eljárást kialakítaniuk a bizalmas információk megjelölésére, indokolására, továbbítására és tárolására, mert a módosított 8. cikk ezt kifejezetten lehetővé teszi. Az irányelv 14. cikkének elhagyása és a 14a. cikk miatt a korábban kötött megállapodásokat 2028. január 1-jét követően kérelemre ki kell igazítani, ha nem tartalmazzák a 2025. december 31-én bevezetett elemeket; két év eredménytelenség után a másodlagos követelmények lépnek be. A 14b. cikk szerint a korábban mentesített vállalkozásoknál induló tárgyalásoknál a 7. cikk (1) bekezdésének harmadik franciabekezdése szerinti időszak két évre csökken. A hazai átültetés határideje 2028. január 1.

Bírság és perköltség: komolyabb tét az európai üzemi tanácsoknál

Az uniós módosítás után a vállalatok árbevételéhez igazodó pénzügyi szankció is járhat azért, ha nem tájékoztatják és nem kérdezik meg időben az európai üzemi tanácsot.

A 2025. december 11-én kihirdetett (EU) 2025/2450 irányelv nemcsak az európai üzemi tanácsok jogait bővíti, hanem a jogérvényesítést is megerősíti. A tagállamoknak visszatartó erejű pénzügyi szankciókat kell bevezetniük, amelyek mértékénél a jogsértés súlya és a vállalatcsoport éves árbevétele is számít.

A vállalat továbbra is kérhet titoktartást, de meg kell indokolnia, és lehetőleg meg kell mondania, meddig tart. Kivételesen vissza is tarthat olyan adatot, amelynek kiadása súlyosan veszélyeztetné a működését, ennek okát azonban közölnie kell. Ha a képviselők bírósághoz fordulnak, az észszerű jogi költségeket főszabály szerint a vállalatcsoport fizeti. A testületi tagokat a munkabér, a megtorló intézkedések és az elbocsátás tekintetében is védelem illeti meg.

A régi megállapodásokat 2028-tól kérsre az új követelményekhez kell igazítani. Érdemes már most kialakítani a bizalmas információk megjelölésének, továbbításának és tárolásának rendjét, és felkészülni a hosszabb egyeztetésekre.

Melyik ország munkajoga irányadó, ha megváltozik a rendszerinti munkavégzési hely

2025. december 15.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (első tanács) 2025. december 11-én hozott ítéletet a C-485/24. sz., Locatrans ügyben a francia Cour de cassation előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a szerződéses kötelezettségekre alkalmazandó jogról szóló, 1980. június 19-i Római Egyezmény 3. és 6. cikkét értelmezi. Az ítélet 6. pontja szerint az egyezményt az 593/2008/EK (Róma I) rendelet váltotta fel, amelyet a 2009. december 17-től kötött szerződésekre kell alkalmazni; az ügy egy 2002-ben kötött munkaszerződésre vonatkozott. Az ítéletben ismertetett Róma I rendelet 8. cikke az egyéni munkaszerződésekre hasonló kapcsolóelveket, köztük a (4) bekezdésben a szorosabb kapcsolat kivételét tartalmazza.

A szabályozás lényege

Az ügyben egy luxemburgi fuvarozó luxemburgi jog választásával alkalmazott gépkocsivezetőt, aki később tevékenysége jelentős részét Franciaországban végezte. A Bíróság emlékeztetett arra, hogy a 6. cikk (1) bekezdése szerint a jogválasztás nem foszthatja meg a munkavállalót annak a jognak a kötelező védelmétől, amely jogválasztás hiányában alkalmazandó lenne. A 6. cikk (2) bekezdésének a) pontja a rendszerinti munkavégzési hely országát jelöli ki; ha azonban a munkaviszony alatt ez a hely megváltozott, egyetlen ország sem azonosítható (45. pont), ezért a b) pont szerinti, a munkavállalót alkalmazó telephely kritériuma irányadó (54. pont). A joghatósági szabályok értelmezése a Brüsszeli Egyezmény eltérő céljai miatt nem vihető át (49–53. pont). A szorosabb kapcsolat vizsgálatakor az utolsó, új rendszerinti munkavégzési helynek szánt helyet releváns tényezőként kell figyelembe venni (57. és 64. pont), továbbá az adó- és járulékfizetés, a szociális biztonsági tagság országát és a bérmeghatározás paramétereit (56. pont). A kapcsolóelvnek a jogbiztonság érdekében objektív tényezőkön kell alapulnia (62. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés elsősorban a nemzetközi fuvarozásban, az építőiparban és más, több országban munkát végeztető ágazatokban működő munkáltatókat, valamint a külföldi munkáltatónál vagy külföldön dolgozó magyar munkavállalókat érinti. A gyakorlati következmény az, hogy a szerződésben választott jog nem jelent biztos védelmet: ha a munkavégzés súlypontja tartósan áthelyeződik, egy másik ország felmondási, munkaidő- vagy bérszabályai is irányadóvá válhatnak, ami utólagos kártérítési igényeket eredményezhet. Az alapügyben a francia fellebbviteli bíróság a munkaszerződés megszüntetését elbocsátássá minősítette, és kártérítést ítélt meg; a végső döntés a Bíróság iránymutatása alapján a francia bíróságé. Hasonló kockázat merül fel a kiküldetések tartós meghosszabbításakor is.

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű a munkavégzés helyének tartós megváltozását dokumentálniuk és a munkaszerződést, a bérezést, valamint a társadalombiztosítási besorolást ehhez igazítaniuk, mert a Bíróság szerint ezek a körülmények együtt döntenek el, melyik ország joga kapcsolódik szorosabban a szerződéshez. Munkaviszony megszüntetése előtt érdemes megvizsgálni, mely ország kötelező felmondási szabályai alkalmazandók. A munkavállalók jogvita esetén hivatkozhatnak arra, hogy a jogválasztás ellenére a szorosabban kapcsolódó ország kötelező szabályai védik őket. Az ítélet azonnal irányadó a folyamatban lévő ügyekben; külön határidőt nem tartalmaz.

Nem mindig a szerződésben választott ország munkajoga dönt

Az Európai Unió Bírósága szerint ha a munkavállaló tartósan máshol kezd dolgozni, az új munkavégzési helyet is figyelembe kell venni annak eldöntésekor, melyik ország munkajoga védi.

A 2025. december 11-i ítélet egy luxemburgi fuvarozó cég sofőrjének ügyében született, aki munkájának jelentős részét idővel Franciaországban végezte. A munkaszerződés luxemburgi jogot választott, a sofőr azonban munkaideje egyoldalú csökkentése és a munkaviszony megszűnése után a kedvezőbb francia felmondási szabályokra hivatkozott, és kártérítést követelt.

A Bíróság szerint a jogválasztás nem foszthatja meg a munkavállalót annak az országnak a kötelező védelmétől, amelyhez a munkaviszony a legszorosabban kapcsolódik. Ha a rendszerinti munkavégzési hely menet közben megváltozik, a felvevő telephely országa az irányadó, kivéve, ha a körülmények szorosabb kapcsolatot mutatnak egy másik országgal. Ennek eldöntésekor számít az utolsó, tartós munkavégzési hely, valamint az, hogy hol fizetik az adót és a járulékokat.

A több országban dolgoztató cégeknek érdemes a szerződéseket és a társadalombiztosítási bejelentést a tényleges munkavégzéshez igazítaniuk, a munkavállalóknak pedig érdemes tudniuk, hogy a választott jog nem zárja ki a szorosabban kapcsolódó ország védelmét.

Harmadik országban végzett munka is számít a társadalombiztosítási illetőségénél

2025. december 16.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (első tanács) 2025. december 11-én hozott ítéletet a C-743/23. sz. ügyben a Landessozialgericht für das Saarland előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a 465/2012/EU rendelettel módosított 883/2004/EK rendelet 13. cikk (1) bekezdését és a végrehajtására vonatkozó 987/2009/EK rendelet 14. cikk (8) bekezdését értelmezi, a személyek szabad mozgásáról szóló EK–Svájc megállapodással összefüggésben, amelynek alkalmazásában Svájc tagállamnak tekintendő (28. pont). Az ítélet értelmező jellegű, ezért a kollíziós szabályokat alkalmazó intézmények és bíróságok számára azonnal irányadó. Az alapügy egy 2015. december 1. és 2020. december 31. közötti időszakra kiállított A1 igazolás jogszerűségére vonatkozott.

A szabályozás lényege

A 883/2004/EK rendelet 11. cikk (1) bekezdése szerint egy személyre csak egy tagállam jogszabályai alkalmazandók. A 13. cikk (1) bekezdés a) pontja szerint a két vagy több tagállamban szokásosan munkavállalóként dolgozó személy a lakóhelye szerinti tagállam jogának hatálya alá tartozik, ha tevékenysége jelentős részét ott végzi; ellenkező esetben, egyetlen munkáltatónál, a munkáltató székhelye szerinti tagállam joga alkalmazandó. A 987/2009/EK rendelet 14. cikk (8) bekezdése szerint a munkaidő és a díjazás 25 százalékos alatti aránya azt jelzi, hogy a jelentős rész nem a lakóhely szerinti államban teljesül. Az ügyben egy németországi lakos svájci munkáltatónál dolgozott, negyedévente 10,5 napot Svájcban, 10,5 napot távmunkában Németországban, a többit harmadik országokban töltötte. A Bíróság kimondta, hogy a számításnál a harmadik országokban végzett munkát is figyelembe kell venni (59. pont), mert csak a tagállami munka számítása a valóságtól elrugaszkodott jogi fikció lenne (49. pont). Így a németországi arány 50 helyett 16 százalékos, és a svájci szabályozás alkalmazandó (58. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés azokat a munkáltatókat és munkavállalókat érinti, akiknél a munkavégzés több tagállam és harmadik ország között oszlik meg, például az értékesítési, szerviz-, tanácsadói vagy szállítási munkakörökben, illetve a távmunkát is végző nemzetközi munkavállalóknál. Az eredmény megváltoztathatja, melyik ország járulékszabályai szerint kell fizetni, és melyik ország állítja ki az A1 igazolást, ami a bérköltséget és az ellátásokra való jogosultságot is befolyásolja. A Bíróság a visszaélés kockázatára hivatkozó tagállami érveket elutasította, mert a harmadik országbeli munkára vonatkozó adatok az intézmények együttműködése révén beszerezhetők (55–56. pont).

Teendők és határidők

A munkáltatóknak célszerű nyilvántartaniuk a munkavállalók által az egyes államokban, ideértve a harmadik országokat is, ténylegesen ledolgozott munkaidőt és az arra jutó díjazást, mert a Bíróság szerint a lakóhely szerinti intézmény a munkáltató székhelye szerinti intézménytől ellenőrzést, például menetjegyek vagy számlák bemutatását kérheti (56. pont). Az A1 igazolás iránti kérelem benyújtása előtt érdemes a teljes munkaidő alapján újraszámolni a 25 százalékos küszöböt. A 987/2009/EK rendelet 16. cikk (2) bekezdése szerint az alkalmazandó jogot a lakóhely szerinti kijelölt intézmény haladéktalanul meghatározza. Az ítélet külön határidőt nem tartalmaz.

A világ minden táján végzett munka számít a járulékfizetésnél

Az Európai Unió Bírósága szerint annak eldöntésekor, melyik ország társadalombiztosítása alá tartozik a több országban dolgozó munkavállaló, az unión kívül ledolgozott időt is be kell számítani.

A több tagállamban dolgozó munkavállaló uniós szabály szerint a lakóhelye szerinti ország társadalombiztosítása alá tartozik, ha munkájának legalább negyedét ott végzi; ha nem, általában a munkáltató székhelyének országa az illetékes. A kérdés az volt, hogy ebbe a számításba bele kell-e venni a harmadik országokban, például Ázsiában vagy Amerikában töltött munkanapokat.

A 2025. december 11-i ítélet szerint igen. Egy Németországban élő, svájci cégnél dolgozó munkavállaló ügyében a német arány így 50 százalékról 16 százalékra csökkent, vagyis a svájci szabályok alkalmazandók. A Bíróság szerint csak a tagállami munkanapok számítása a valóságtól elrugaszkodott fikció lenne. A hatóságok a külföldi munkavégzést menetjegyekkel vagy számlákkal is ellenőrizhetik.

A munkáltatóknak érdemes pontosan nyilvántartaniuk, ki hol és mennyit dolgozik, és ennek alapján újraszámolniuk a járulékfizetési illetőséget, mielőtt A1 igazolást kérnek. Az eltérő eredmény ugyanis azt is jelentheti, hogy egészen más ország járulékszabályai szerint kell fizetni.

Határ menti ingázók családi támogatása a házastárs vagy élettárs gyermeke után

2025. december 22.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (negyedik tanács) 2025. december 18-án hozott ítéletet a C-296/24–C-307/24. sz. egyesített ügyekben a luxemburgi Cour de cassation tizenkét előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet az EUMSZ 45. cikkét, a 883/2004/EK rendelet 1. cikk i) pontját és 67. cikkét, a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendelet 7. cikk (2) bekezdését, valamint a 2004/38/EK irányelv 2. cikk 2. pontját értelmezi. Az ítélet a Bíróság 2020. április 2-i, C-802/18. sz. ítéletében megállapított feltétel, a gyermek tartásához való hozzájárulás tartalmát pontosítja, és értelmező jellege miatt azonnal irányadó. Az alapügyek felperesei Belgiumban, Németországban és Franciaországban élő, Luxemburgban dolgozó munkavállalók voltak (11. pont).

A szabályozás lényege

A luxemburgi családi támogatás a Bíróság szerint egyszerre családi ellátás és a 492/2011/EU rendelet 7. cikk (2) bekezdése szerinti szociális kedvezmény, ezért a külföldi illetőségű munkavállalót a házastársa vagy regisztrált élettársa gyermeke után is megilleti, ha hozzájárul a gyermek tartásához (28–29. pont). Az ítélet szerint ez a feltétel főszabály szerint teljesül, ha a munkavállalónak és a gyermeknek közös lakóhelye van, a gyermek életkorától függetlenül (34. és 36. pont). A közös lakóhelynek nem kell teljes időben fennállnia, például ha a gyermek részben a másik szülőnél él vagy tanulmányai miatt máshol lakik (38. pont). A hatóság nem követelheti meg a mindennapi költségekhez való hozzájárulás külön bizonyítását (39. pont), és a másik szülő által fizetett tartásdíj vagy kapcsolattartási jog sem zárja ki a jogosultságot (41–42. pont). A támogatás csak kivételesen, hamis nyilatkozat vagy a tartáshoz való hozzájárulás teljes hiánya esetén tagadható meg (44. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés közvetlenül a más tagállamban dolgozó, de lakóhelyükre ingázó munkavállalókat érinti, így azokat a Magyarországon élő munkavállalókat is, akik például Ausztriában vagy más szomszédos tagállamban dolgoznak és mozaikcsaládban élnek. Ugyanez az elv köti a foglalkoztatás helye szerinti tagállamot is, amikor a területén dolgozó más tagállambeli munkavállalóknak szociális kedvezményt nyújt. A munkáltatókra közvetlen kötelezettséget nem ró, de a munkavállalók jövedelmi helyzetét és a határon átnyúló munkavállalás vonzerejét befolyásolja. A Bíróság a munkavállalók szabad mozgását biztosító rendelkezések tág értelmezésének elvére is hivatkozott (31. és 35. pont).

Teendők és határidők

Az érintett munkavállalóknak célszerű a közös lakóhelyet hivatalos nyilvántartással, lakcímgazolással vagy bérleti, illetve tulajdoni iratokkal igazolniuk, mert a Bíróság szerint ez önmagában elegendő bizonyíték; tanulmányai miatt külön élő gyermek esetén a lakhatási, utazási vagy megélhetési költségekhez való hozzájárulás igazolása lehet szükséges (40. pont). Akiknek a támogatását e feltételre hivatkozva elutasították vagy megvonták, a nemzeti eljárási szabályok szerinti határidőkön belül vizsgálják meg a jogorvoslat vagy az új kérelem lehetőségét. A munkáltatók munkaügyi tájékoztatóikban felhívhatják erre az ingázó munkavállalók figyelmét. Az ítélet külön határidőt nem állapít meg.

Ingázók: a közös lakcím elég a családi támogatáshoz

Az Európai Unió Bírósága szerint a külföldön dolgozó, határ menti ingázó munkavállalót a házastársa gyermeke után is megilleti a családi támogatás, ha közös lakóhelyen élnek.

Luxemburg több, Belgiumban, Németországban és Franciaországban élő ingázó munkavállalótól megtagadta vagy megvonta a családi támogatást a házastárs, illetve a regisztrált élettárs gyermeke után, mert szerinte nem bizonyították, hogy hozzájárulnak a gyermek tartásához.

A Bíróság 2025. december 18-i ítélete szerint a közös lakóhely önmagában elegendő bizonyíték, a gyermek életkorától függetlenül. Nem kell kimutatni, ki fizeti a gyermek mindennapi kiadásait, és az sem kizáró ok, ha a másik szülő tartásdíjat fizet, vagy a gyermek időnként nála lakik. Ha a gyermek tanulmányai miatt máshol él, a lakhatásához vagy utazásához való hozzájárulás is elfogadható. Elutasításnak csak kivételesen, például hamis nyilatkozat esetén, vagy ha a gyermek költségeit teljes egészében harmadik személy viseli, van helye.

A más tagállamban dolgozó és mozaikcsaládban élő munkavállalóknak érdemes megvizsgálniuk, nem jogosultak-e ilyen támogatásra, és ha korábban elutasították őket, megvizsgálni a jogorvoslat lehetőségét.

Munkaerő-igényes közbeszerzéseknél kizárható a legalacsonyabb ár mint egyetlen szempont

2025. december 22.

Jogforrás és hatály

Az Európai Unió Bírósága (harmadik tanács) 2025. december 18-án hozott ítéletet a C-769/23. sz., Mara ügyben az olasz Consiglio di Stato előzetes döntéshozatal iránti kérelmére. Az ítélet a közbeszerzésről szóló 2014/24/EU irányelv 67. cikk (2) bekezdését és az arányosság elvét értelmezi, és foglalkozik a védelmi vonatkozású beszerzésekről szóló 2009/81/EK irányelv alkalmazhatóságával is. Az alapügy az olasz védelmi minisztérium be- és kirakodási, anyagmozgatási szolgáltatásokra 2022-ben indított nyílt eljárása volt. Az ítélet értelmező jellegű, és a tagállami jogalkotók, ajánlatkérők és bíróságok számára azonnal irányadó. A szerződés 2023-ra szólt, három évre megújítható volt, és kilenc részre oszlott; a vitatott rész becsült értéke 3 463 114,74 euró volt (18. és 21. pont).

A szabályozás lényege

Az olasz szabályozás szerint az olyan szolgáltatási szerződéseknél, amelyek összértékének legalább felét a munkaerőköltség teszi ki, az ajánlatkérő nem alkalmazhatja az árat kizárólagos odaítélési szempontként, akkor sem, ha a szolgáltatás szabványosított jellemzőkkel rendelkezik. Az alapügyben az ajánlati felhívás előírta, hogy a munkabérek az ágazati kollektív szerződés szerint kell kifizetni, ezért engedmény csak a vállalkozói haszonból adható; három ajánlattevő is 100 százalékos engedményt kínált a díjból, és sorsolás döntött (20–21. pont). A Bíróság szerint a 67. cikk (2) bekezdésének harmadik albekezdése széles mérlegelési jogkört ad a tagállamoknak a kizárólag áralapú értékelés tilalmára (66. pont). Ez csak akkor aránytalan, ha minőségi szempontok meghatározása lehetetlen vagy rendkívül nehéz (68. pont); munkaerő-igényes szolgáltatásoknál a személyzet szervezettsége és tapasztalata ilyen szempont lehet (70. pont). A bércsökkentést tiltó szabály mellett is minőségi szempontokra van szükség az ajánlatok valódi összehasonlításához (71. pont).

Érintett vállalkozások és gazdasági hatás

A döntés a takarítási, őrzés-védelmi, anyagmozgatási, étkeztetési és más, jellemzően sok munkavállalót foglalkoztató szolgáltatásokat nyújtó vállalkozásokat és munkavállalóikat érinti. Megerősíti, hogy a tagállamok a béverseny visszaszorítása és a minőség érdekében korlátozhatják a kizárólag ár szerinti értékelést, ami a munkavállalói bérek leszorítására irányuló nyomást mérsékelheti. Az ajánlattevők számára a személyzet szervezettségének és tapasztalatának bemutatása versenyelőnyvé válhat. A Bíróság szerint az ilyen nemzeti szabály a 2014/24/EU irányelv minőségorientáltabb közbeszerzést ösztönző céljával is összhangban áll (66. pont), ami a kollektív szerződéses bérek betartását is támogatja.

Teendők és határidők

A munkaerő-igényes közbeszerzéseken induló munkáltatóknak célszerű dokumentálniuk a teljesítésbe bevont személyzet szervezettségét, képzettségét és tapasztalatát, mert az ítélet szerint ezek alkalmas minőségi értékelési szempontok lehetnek. Az ajánlatkérőknek a kollektív szerződéses bérek kifizetésére vonatkozó előírás mellett is olyan értékelési szempontokat kell meghatározniuk, amelyek valódi versenyt és összehasonlítást tesznek lehetővé. A munkavállalók és érdekképviselőik figyelemmel kísérhetik, hogy a teljesítés során a kikötött bérfeltételeket betartják-e. Az ítélet nem állapít meg határidőt; a magyar szabályozásra gyakorolt esetleges hatás a nemzeti jogalkotó döntésétől függ.

Nem csak az ár dönthet a munkaerő-igényes megrendeléseknél

Az Európai Unió Bírósága szerint a tagállamok megtilthatják, hogy a sok munkaerőt igénylő szolgáltatások közbeszerzésénél kizárólag a legalacsonyabb ár döntsön a nyertesről, és a minőség is számítson.

Az ügy egy olasz katonai anyagmozgatási tenderhez kapcsolódott. A felhívás szerint a munkabérek az ágazati kollektív szerződés szerint kellett fizetni, így a cégek csak a saját hasznukból engedhettek. Három ajánlattevő is teljes, százszázalékos díjengedményt kínált, ajánlataik így egyenértékűvé váltak, és végül sorsolás döntött a nyertesről.

A Bíróság 2025. december 18-i ítélete szerint összeegyeztethető az uniós joggal az az olasz szabály, amely szerint ha a munkaerőköltség a szerződés értékének legalább felét teszi ki, nem lehet csak az árat értékelni. Ilyen szolgáltatásoknál is van mód a minőség mérésére, például a személyzet szervezettsége és tapasztalata alapján. A bércsökkentés tilalma mellett is szükség van olyan szempontokra, amelyek valódi versenyt biztosítanak.

A takarító-, őrző- és anyagmozgató cégeknek érdemes ajánlataikban a munkaerő képzettségét, szervezettségét és tapasztalatát is bemutatniuk, a dolgozóknak pedig tudniuk, hogy a kikötött béreket a teljesítés alatt is meg kell kapniuk.