



Országgyűlési képviselő

Iromány száma: **T/13357.**

Benyújtás dátuma: **2025-12-17 10:07**

Parlex azonosító: **9Y21TVVE0002**

Címzett: **Kövér László, az Országgyűlés elnöke**

Tárgy: **Törvényjavaslat benyújtása**

Benyújtó: **Sebián-Petrovszki László (DK), Arató Gergely (DK), Barkóczi Balázs (DK), Dr. Dávid Ferenc (DK), Földi Judit (DK), Gréczy Zsolt (DK), Gy. Németh Erzsébet (DK), Hegedüs Andrea (DK), Dr. Komáromi Zoltán (DK), Kálmán Olga (DK), Dr. Oláh Lajos (DK), Rónai Sándor (DK), Varga Ferenc (független), Varga Zoltán (DK), Varju László (DK)**

Törvényjavaslat címe: **A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról**

Az Alaptörvény 6. cikk (1) bekezdése alapján „**a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról**” címmel a mellékelt törvényjavaslatot kívánom benyújtani.

2025. évi törvény

a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról

[1] Az Országgyűlés abból a meggyőződésből kiindulva, hogy a munka nem pusztán gazdasági tényező, hanem az emberi méltóság alapja, valamint hogy a munkavállalók megélhetése és biztonsága a társadalom egészének stabilitását szolgálja,

[2] elismerve, hogy a jelentős gazdasági erővel és nyereséggel rendelkező munkáltatóktól fokozott társadalmi felelősségvállalás várható el,

[3] figyelemmel arra, hogy az év végi, ünnepi időszakban a munkavállalók kiszolgáltatottsága megnövekszik, miközben a munkaerőpiaci elhelyezkedés lehetőségei beszűkülnek,

[4] szem előtt tartva, hogy a jogalkotás célja nem a vállalkozás szabadságának indokolatlan korlátozása, hanem a munkavállalók védelme az önkényes, aránytalan és társadalmilag igazságtalan elbocsátásokkal szemben,

[5] megerősítve azt az elvet, hogy a gazdasági siker nem válhat a dolgozók kárára történő visszaélés eszközévé, és hogy a munkáltatói döntéseknek összhangban kell állniuk a társadalmi felelősség és a tisztességes foglalkoztatás követelményével, a következő törvényt alkotja:

1. §

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 37. alcíme a következő 64/A. §-sal egészül ki:

„64/A. §

(1) A legalább 100 főt foglalkoztató, valamint az előző üzleti évben 10 milliárd forintot meghaladó adózott eredményt elérő munkáltató december 1. és december 31. között a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással nem szüntetheti meg.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt tilalom nem alkalmazható, ha

- a) a munkavállaló munkaviszonya azonnali hatályú felmondás jogszerű feltételeinek megfelel, vagy
- b) a munkáltató működése ellehetetlenül, és ezt hitelt érdemlően igazolja.

(3) Az (1) bekezdés megsértésével közölt felmondás semmis.

(4) A semmis felmondás esetén a munkavállalót kérelmére eredeti munkakörében kell tovább foglalkoztatni, vagy választása szerint részére legalább tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő kártalanítást kell fizetni.

(5) Az e §-ban foglalt rendelkezésektől a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet, és a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan szigorúbb feltételeket, hosszabb védelmi időszakot, illetve további eljárási garanciákat állapíthat meg.”

2. §

(1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 66. § (9) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(9) A munkáltató rendes felmondása esetén a felmondás közlését megelőzően legalább 30 nappal írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót a felmondás tervezett indokáról, valamint a munkaviszony megszüntetésének várható időpontjáról, amennyiben a munkáltató az előző üzleti évben pozitív adózott eredményt ért el.”

(2) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 66. §-a a következő (10)–(17) bekezdéssel egészül ki:

„(10) Amennyiben a munkáltató tervezett létszámcsökkentése egy naptári éven belül legalább 100 főt érint, köteles a létszámcsökkentésre irányuló döntés meghozatalát megelőzően azt bejelenteni a munkaügyi hatóságnak, illetve köteles a döntés meghozatalát megelőzően érdemi egyeztetést folytatni a szakszervezettel, függetlenül attól, hogy a létszámcsökkentés eléri-e a csoportos létszámcsökkentés törvényi küszöbét.

(11) Amennyiben a (10) bekezdés szerinti egyeztetési kötelezettség fennáll, de a munkáltatónál nem működik szakszervezet, a munkavállalók jogosultak választmányt létrehozni az egyeztetés lefolytatása céljából.

(12) A választmányt a munkavállalók közvetlen és titkos szavazással választják meg, létszáma legalább három fő. A választmány a szakszervezettel azonos jogokkal jogosult az egyeztetés lefolytatására.

(13) A választmány megalakulásától az egyeztetés lezárásáig a munkáltató létszámcsökkentést nem hajthat végre, és a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot nem közölhet, kivéve az azonnali hatályú felmondás jogszerű eseteit.

(14) A (10)–(13) bekezdés szerinti egyeztetés elmaradása esetén a felmondás jogellenesnek minősül.

(15) Amennyiben a munkáltató tervezett létszámcsökkentése egy naptári éven belül legalább 100 főt érint, a munkaügyi hatóság hivatalból vagy az érintett munkavállaló, illetve szakszervezet kérelemre vizsgálhatja, hogy a létszámcsökkentés mögött észszerű gazdasági indok fennáll-e.

(16) Amennyiben a munkaügyi hatóság megállapítja, hogy a létszámcsökkentés nem támasztható alá észszerű gazdasági indokkal, vagy az egyeztetés során a felek nem jutottak megállapodásra, a létszámcsökkentés végrehajtását legfeljebb három hónapra felfüggeszti, és egyidejűleg kötelezi a feleket az egyeztetés folytatására. A felfüggesztés a munkaügyi hatóság döntése alapján – az egyeztetés eredménytelensége vagy az észszerű gazdasági indok továbbra is fennálló hiánya esetén – korlátlanul meghosszabbítható.

(17) A (16) bekezdés szerinti felfüggesztés időtartama alatt a munkáltató a létszámcsökkentés végrehajtására irányuló jognyilatkozatot nem közölhet, kivéve az azonnali hatályú felmondás jogszerű eseteit.”

3. §

Ez a törvény a kihirdetését követő napon lép hatályba.

4. §

E törvény rendelkezéseit a folyamatban lévő eljárásokban is alkalmazni kell.

Általános indokolás

Sajtóhírek szerint egy nagy barkácsáruház-lánc legalább 118 dolgozóját bocsátotta el karácsony előtt, minden előzetes figyelmeztetés nélkül. A vállalat gazdasági nehézségekről nem számolt be, az adott évben több mint 14 milliárd forint adózott eredményt ért el, ennek ellenére legalább 118 magyar családot hagyott megélhetés nélkül. A felmondások hivatalos indoklása a 2026-os létszámra vonatkozó átszervezés, ugyanakkor a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének elnöke szerint a leépítés mértéke nem éri el a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó törvényi küszöböt, így a munkáltató elkerülte az előzetes egyeztetési és tájékoztatási kötelezettségeket. Ez a gyakorlat jól példázza azt a szívtelen és igazságtalan munkaügyi környezetet, amely az elmúlt másfél évtizedben alakult ki: a milliárdos nyereséget termelő óriáscégek következmények nélkül tehetik meg, hogy dolgozóikat egyik napról a másikra, minden érdemi előzetes tájékoztatás nélkül elbocsátják.

Az elmúlt évek gyakorlata egyértelművé tette, hogy a hatályos Munka Törvénykönyve nem nyújt kellő védelmet a munkavállalók számára azokkal a nagyvállalatokkal szemben, amelyek jelentős nyereséget termelnek, mégis minden előzetes figyelmeztetés nélkül, tömegesen bocsátanak el dolgozókat – akár az ünnepek előtt, családok százait hagyva megélhetés nélkül.

Ez a gyakorlat formálisan jogszerűnek tűnhet, tartalmában azonban súlyosan sérti a munkavállalók jogait, és kiüresíti a munkajogi védelem célját. Különösen aggályos, amikor a munkáltató nem ad előzetes tájékoztatást, a felmondás indokaként általános „átszervezésre” hivatkozik, miközben a vállalat jelentős nyereséget termel, és a szakszervezetek álláspontja szerint az átszervezés valójában nem indokolt, pusztán költségcsökkentési célt szolgál.

A karácsonyi időszakban történő elbocsátások különösen embertelenek, hiszen ilyenkor az elhelyezkedési lehetőségek minimálisak, a megélhetési terhek pedig a legnagyobbak. Elfogadhatatlan, hogy sokmilliárdos profitot termelő cégek ilyen módon éljenek vissza gazdasági fölényükkel.

A törvényjavaslat célja:

a munka társadalmi megbecsülésének helyreállítása,
a munkavállalók kiszolgáltatottságának csökkentése,
valamint annak kimondása, hogy aki extraprofitot termel, annak felelőssége is van.

A Demokratikus Koalíció törvénymódosítása világos üzenetet küld: Magyarországon a munkavállaló nem eldobható áru. Aki dolgozik, azt nem lehet egyik napról a másikra, különösen nem karácsony előtt, az utcára tenni pusztán azért, mert egy vállalat még több profitot akar termelni. A munkavállalók nem kezelhetők pusztán költségként, különösen nem az év azon időszakában, amikor a társadalmi kiszolgáltatottság a legnagyobb. Azt akarjuk, hogy egyetlen, sokmilliárdos extraprofitot kereső óriáscég se rúghassa ki a dolgozóit. Baloldaliak vagyunk és elégünk van abból, hogy a dolgozó csak addig fontos, amíg megtermeli a sokmilliárdos extraprofitot, utána pedig el lehet dobni, mint egy használt zoknit. Mi egy olyan Magyarországgért dolgozunk, ahol a munkának

van becsülete! Egy olyan Magyarországot szeretnénk, ahol a cégeknek meg kell becsülniük a dolgozóikat, és nem rúghatják ki őket azért, hogy pár topmenedzser új autót vehessen magának az évvégi bónuszból. Védjük meg a munka becsületét, és védjük meg azokat az embereket, akiknek a munkája nélkül sehol, senki nem termelhetne sokmilliárdos extraprofitot.

A szabályozás célzott, arányos, és alkalmas arra, hogy megerősítse a munka társadalmi megbecsülését, miközben tiszteletben tartja a jogbiztonság és a vállalkozás szabadságának alkotmányos követelményeit.

Ezen indokolás a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 18. § (3) bekezdése, valamint a Magyar Közlöny kiadásáról, valamint a jogszabály kihirdetése során történő és a közjogi szervezetszabályozó eszköz közzététele során történő megjelöléséről szóló 5/2019. (III. 13.) IM rendelet 20. §-a alapján a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Indokolások Tárában közzétételre kerül.

Részletes indokolás

1. §

A javasolt rendelkezés célja, hogy megerősítse a munkavállalók védelmét a különösen kiszolgáltatott év végi időszakban, amikor a munkaerőpiac működése jelentősen beszűkül, az elhelyezkedési lehetőségek korlátozottak, miközben a megélhetési költségek – különösen a családos munkavállalók esetében – megnövekednek. A december 1. és december 31. közötti időszak társadalmi és gazdasági szempontból kiemelt jelentőségű, ezért indokolt, hogy a jogalkotó ebben az időszakban fokozott védelmet biztosítson a munkavállalók számára.

A szabály nem általános jellegű, hanem kizárólag azokra a munkáltatókra vonatkozik, melyek legalább 100 főt foglalkoztatnak, és az előző üzleti évben jelentős, 10 milliárd forintot meghaladó adózott eredményt értek el. E feltételek együttes alkalmazása biztosítja, hogy a korlátozás ne aránytalanul terhelje a kisebb vagy gazdaságilag sérülékeny munkáltatókat, hanem kizárólag azokat érintse, amelyek pénzügyi helyzete alapján nem kényszerülnek az év végi elbocsátásokra. A rendelkezés világosan kifejezi azt az alapelvet, hogy a jelentős nyereséget termelő munkáltatóktól elvárható a társadalmi felelősségvállalás, és nem háríthatják gazdasági döntéseik következményeit indokolatlanul a munkavállalókra.

A (2) bekezdés a tilalom alóli szűk körű kivételeket határozza meg, biztosítva a szabályozás arányosságát és jogszerűségét. Az a) pont lehetővé teszi az azonnali hatályú felmondás alkalmazását, amennyiben annak törvényi feltételei fennállnak. Ez biztosítja, hogy a munkáltató súlyos szerződésszegés vagy magatartási ok esetén ne legyen ellehetetlenítve a jogszerű munkáltatói fellépésben. A b) pont a munkáltató objektív működésképtelensége esetére tartalmaz kivételt. A „működés ellehetetlenülése” mint feltétel szigorú mércét jelent, amelynek fennállását a munkáltatónak hitelt érdemlően kell igazolnia, ezzel kizárva a visszaélésszerű hivatkozás lehetőségét. E kivételek biztosítják, hogy a szabályozás ne vezessen aránytalan vagy életszerűtlen helyzetekhez, és megfeleljen az Alaptörvényben rögzített vállalkozás szabadságának

követelményének.

A (3) bekezdés egyértelmű jogkövetkezményt fűz a tilalom megsértéséhez azáltal, hogy az ilyen módon közölt felmondást semmisnek nyilvánítja. A semmisség jogkövetkezménye indokolt, mivel a tilalom megszegése nem pusztán eljárási hiba, hanem a munkavállalók fokozott védelmét szolgáló anyagi jogi rendelkezés megsértése. Enélkül a szabályozás könnyen kijátszhatóvá válna, és nem érné el védelmi célját. A semmisség egyben erős visszatartó hatást is gyakorol a munkáltatókra, ösztönözve őket a jogszabályi előírások betartására.

A (4) bekezdés a semmis felmondás jogkövetkezményeit részletezi, a munkavállaló számára választási lehetőséget biztosítva. A rendelkezés lehetővé teszi, hogy a munkavállaló kérje az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatást, vagy válassza a legalább tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő kártalanítást.

A kártalanítás mértéke tükrözi:

az elszenvedett egzisztenciális és pszichés sérelmek súlyát,
az elhelyezkedés reális nehézségeit az év végi időszakban,
valamint azt a körülményt, hogy a jogsértés olyan munkáltató részéről történt, amely jelentős nyereséget termel.

A választási jog biztosítása összhangban áll az emberi méltóság védelmével, és elkerüli azt, hogy a munkavállalót akarata ellenére kényszerítsék vissza egy megromlott munkaviszonyba. A javaslat rögzíti, hogy a 64/A. § által biztosított védelem minimumszabályként funkcionál, amelyet a kollektív szerződés – a munkavállalók érdekében – tovább erősíthet.

2. §

A (9) bekezdés bevezeti a kötelező előzetes írásbeli tájékoztatás intézményét azon munkáltatók esetében, amelyek az előző üzleti évben pozitív adózott eredményt értek el. A rendelkezés abból indul ki, hogy a nyereséges működésű munkáltatók esetében nem indokolható az azonnali, előzetes felkészülési idő nélküli elbocsátás. A 30 napos tájékoztatási kötelezettség biztosítja a munkavállaló számára a felkészülés lehetőségét, elősegíti az emberi méltóság érvényesülését, és csökkenti az egzisztenciális sokkhatást. A szabály nem felmondási tilalmat vezet be, hanem eljárási garanciát, amely összhangban áll a jogbiztonság és a tisztességes eljárás elvével.

A (10) bekezdés a kiemelten jelentős, legalább 100 főt érintő létszámcsökkentésekre vonatkozó speciális garanciákat rögzíti. A magas létszámküszöb biztosítja, hogy a szabály kizárólag a társadalmilag jelentős hatású elbocsátásokat érintse, ne terhelje indokolatlanul a kisebb munkáltatókat, ugyanakkor megakadályozza, hogy nagyvállalatok a csoportos létszámcsökkentési szabályok megkerülésével hajtsanak végre tömeges leépítéseket. A bejelentési kötelezettség és az előzetes szakszervezeti egyeztetés együttes előírása biztosítja a hatósági és kollektív kontroll kettős garanciáját.

A módosítás célja annak biztosítása, hogy a munkavállalói érdekképviselő hiánya ne vezessen jogvédelmi vákuumhoz. A választmány intézménye garantálja a munkavállalók kollektív fellépését ott, ahol nincs szakszervezet, megfelel az Alaptörvényben és a nemzetközi munkajogi

egyezményekben rögzített részvételi elveknek, és tényleges tárgyalópartnert biztosít a munkáltatóval szemben. A közvetlen és titkos választás előírása a választmány demokratikus legitimációját biztosítja.

A (13) bekezdés eljárási moratóriumot vezet be az egyeztetés időtartamára. Ennek célja, hogy az egyeztetés ne váljon formálissá, ne történhessen meg a munkavállalók „kész helyzet elé állítása”, és ténylegesen legyen lehetőség alternatív megoldások megvitatására. A kivételként meghagyott azonnali hatályú felmondás esetei biztosítják a szabály arányosságát.

A (14) bekezdés világos jogkövetkezményt fűz az egyeztetési kötelezettség elmulasztásához azáltal, hogy a felmondást jogellenesnek minősíti. Ez elengedhetetlen ahhoz, hogy az egyeztetési kötelezettség ne pusztán deklaratív, hanem kikényszeríthető legyen.

A (15) bekezdés felhatalmazza a munkaügyi hatóságot arra, hogy érdemi vizsgálatot folytasson le a létszámcsökkentés gazdasági indokainak fennállásáról. A vizsgálat nem a munkáltató üzleti stratégiájának felülbírálatát jelenti, hanem annak ellenőrzését, hogy a leépítés mögött valós, dokumentált, okszerű indok áll-e, vagy pusztán formális hivatkozás szolgál az elbocsátások igazolására.

A (16) bekezdés a hatóság számára időben korlátozott, de ismételhető felfüggesztési jogkört biztosít. A három hónapos időtartam elegendő a valódi egyeztetés lefolytatására, nem fosztja meg véglegesen a munkáltatót döntési jogát. A felfüggesztés korlátlan meghosszabbíthatósága nem automatikus, hanem minden esetben új hatósági mérlegelésen alapul, amely kizárja az önkényes vagy aránytalan beavatkozást. A szabály célja annak megakadályozása, hogy a munkáltató pusztán az idő kiváráásával megkerülhesse a munkavállalói jogokat.

A (17) bekezdés a felfüggesztés hatékony érvényesülését biztosítja azáltal, hogy a hatósági döntés időtartama alatt tiltja a létszámcsökkentés végrehajtását. A kivételként meghagyott azonnali hatályú felmondás esetei garantálják, hogy súlyos jogsértés vagy magatartási ok esetén a munkáltató felléphessen.

A módosítások együttesen olyan többlépcsős védelmi rendszert hoznak létre, amely erősíti a munkavállalók jogbiztonságát, biztosítja az érdemi egyeztetést, és arányos hatósági kontrollt valósít meg. A szabályozás világos üzenete, hogy a tömeges elbocsátás nem lehet technikai adminisztratív aktus, hanem kizárólag átlátható, indokolt és társadalmilag felelős döntés eredménye lehet.

3. §

Hatályba léptető rendelkezés.

4. §

Átmeneti rendelkezés.