

2026. évi...törvény

a munkavállalói jogok megerősítése és a túlmunka korlátozása érdekében a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról

Az Országgyűlés

- elismerve a munkához, a méltó megélhetéshez és a pihenéshez való jogot,
- megerősítve elkötelezettségét a munkavállalók alapvető jogainak, emberi méltóságának és egészségének védelme mellett,
- figyelemmel a munka és a magánélet közötti egyensúly biztosításának társadalmi jelentőségére,
- szem előtt tartva az Európai Unió Alapjogi Chartáját, az Európai Szociális Chartát és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) vonatkozó egyezményeit,
- valamint felismerve annak szükségességét, hogy a munkajogi szabályozás újra a munkavállalók és a munkáltatók közötti méltányos egyensúlyra épüljön,

a munkavállalói jogok helyreállítása, a munka világának átláthatósága és a tisztességes foglalkoztatás előmozdítása érdekében

a következő törvényt alkotja:

1. § A törvény célja

- (1) E törvény célja a munkaviszonyok szabályozásának olyan módosítása, amely a munkavállalók alapvető jogainak hatékony védelmét, a munka és a magánélet közötti egyensúly biztosítását, valamint a tisztességes és biztonságos foglalkoztatási feltételek érvényesülését szolgálja.
- (2) A törvény a munkajog garanciális szabályait oly módon állítja helyre, hogy azok összhangban legyenek a munkavállalók egészségének, méltóságának és pihenéshez való jogának védelmével, továbbá az Európai Unió és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet vonatkozó normáival.
- (3) A törvény célja továbbá a munkaidő és a pihenőidő szabályait módosító rendelkezésekből eredő aránytalanságok megszüntetése, és a munkavállalók érdekeinek elsődlegességét biztosító munkajogi egyensúly helyreállítása.

2. § A munkaidő és rendkívüli munkaidő szabályainak módosítása

- (1) A Munka Törvénykönyve 109. § (1) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„A munkavállaló részére naptári évenként elrendelhető rendkívüli munkaidő legfeljebb 200 óra lehet.”

(2) Kollektív szerződésben a rendkívüli munkaidő legfeljebb 300 óráig emelhető, amennyiben a szakszervezet hozzájárulása fennáll. E fölötti túlmunka elrendelése semmis.

(3) A munkáltató a rendkívüli munkaidő elrendelését írásban, előzetesen indokolni köteles, és az erről szóló döntést a munkavállaló köteles példányban megkapni.

3. § A munkaidőkeret korlátozása

A Munka Törvénykönyve 94. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(3) A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.

Kollektív szerződésben legfeljebb hat hónap, különösen indokolt esetben tizenkét hónap állapítható meg, amennyiben a munkavállalók érdekképviselői szerve írásban hozzájárul.

4. § A pihenőidő és munkaidő-beosztás védelme

A Munka Törvénykönyve 104. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„104. § (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenkét óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább tíz óra

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli,
- c) a több műszakos vagy
- d) az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tizenegy, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább kilenc óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonnégy óra.

(5) A munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkavállaló hetente legalább két egymást követő pihenőnapban, illetve egybefüggően legalább negyvennyolc órás heti pihenőidőben részesüljön. Ettől eltérni kollektív szerződésben sem lehet.

(6) Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el.

(7) A pihenőidő kiadásának elmulasztása esetén a munkavállalót arányos pótló szabadidő illeti meg, amelyet legkésőbb 30 napon belül ki kell adni.”

5. §

A Munka Törvénykönyve 105. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„105. § (1) A munkavállaló részére hetenként két, egymást követő pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani.

(2) A heti pihenőnapok egyenlőtlenül csak kivételesen, a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával, és legfeljebb két egymást követő hét vonatkozásában oszthatók be.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is biztosítani kell, hogy hat egybefüggő munkanapot követően a munkavállalót legalább két egymást követő pihenőnap illesse meg.

(4) A megszakítás nélküli, több műszakos vagy idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló részére is havonta legalább négy heti pihenőnapot, közülük legalább kettőt egymást követően kell beosztani.

(5) Havonta legalább két heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani, kivéve, ha a munkavállaló vallási meggyőződésére tekintettel ettől eltérően kéri.

(6) A munkáltató a heti pihenőnapok beosztását legalább tíz nappal korábban köteles közölni a munkavállalóval. A közlés hiányában a munkavállaló heti pihenőnapján nem kötelezhető munkavégzésre.

(7) A heti pihenőnapok kiadásának elmulasztása esetén a munkavállalót arányos pótló szabadidő, ennek hiányában bérpótlék illeti meg.”

6. § Szakszervezeti és munkavállalói jogok megerősítése

A Munka Törvénykönyve 270. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„270. § (1) A szakszervezet jogosult a munkáltatóval kapcsolatban álló munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmére, továbbá a munkáltató döntéseinek előkészítésében és végrehajtásában való részvételre.

(2) A munkáltató köteles a szakszervezetet minden olyan döntésről, intézkedésről vagy tervekről legalább 15 nappal korábban tájékoztatni, amelyek a munkafeltételeket, a bérezést, a munkaidő-beosztást, a munkavállalói létszámot vagy a munkaszervezet átalakítását érintik.

(3) A szakszervezetnek joga van az (2) bekezdésben meghatározott ügyekben kötelességszerű konzultációt kezdeményezni. A konzultáció csak akkor zárható le, ha az érdemi tárgyalás legalább öt munkanapon keresztül folyt.

(4) A munkáltató a szakszervezet véleményét köteles írásban megindokolni, ha attól eltérően dönt. Az indokolás hiánya esetén a munkáltató döntése érvénytelenné nyilvánítható.

(5) A szakszervezet a munkáltatóval szemben bírósági eljárást indíthat, ha az

a) a konzultációs vagy tájékoztatási kötelezettségének nem tesz eleget,

b) akadályozza a szakszervezeti tevékenységet,

c) vagy a szakszervezeti tisztségviselővel szemben hátrányos intézkedést tesz.

(6) A szakszervezeti tisztségviselő a megbízatása idején és annak megszűnését követő egy évig felmondási védelem alatt áll.

A munkáltató vele szemben munkaviszonyt csak a szakszervezet előzetes hozzájárulásával szüntethet meg.

(7) A szakszervezet képviselője jogosult a munkáltató telephelyén belül a munkavállalók számára tájékoztatást tartani, anyagot terjeszteni, valamint a szakszervezeti hirdetmények elhelyezésére alkalmas felületet használni.

E tevékenység a munkavégzést nem akadályozhatja aránytalanul, de a munkáltató nem korlátozhatja vagy tilthatja meg.

(8) A munkáltató köteles a szakszervezet részére biztosítani a tevékenysége ellátásához szükséges helyiséget, technikai eszközt és kommunikációs hozzáférést, valamint évente legalább öt munkanap fizetett munkaidő-kedvezményt minden szakszervezeti tisztségviselő számára.

(9) A munkáltató és a szakszervezet köteles az együttműködés során a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően eljárni. A szakszervezet jogosult az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségnél panaszt tenni a jogai megsértése esetén.”

7. §

A Munka Törvénykönyve 273. § (3) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„A munkáltató a szakszervezet által kezdeményezett kollektív tárgyaláson való részvételt nem tagadhatja meg. A részvétel megtagadása munkaügyi jogsértésnek minősül, amelyet a hatóság bírsággal sújt.”

8. § Ellenőrzés és jogorvoslat

A Munka Törvénykönyve 285. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

„285. § (1) A munkajogi igény érvényesítése iránt a munkavállaló, a szakszervezet, illetve – ha a jogsértés több munkavállalót érint – a munkavállalók közös képviselője eljárást indíthat.

(2) A munkajogi igény érvényesítése történhet:

- a) bírósági úton (munkaügyi per),
- b) munkaügyi hatósági eljárás keretében,
- c) kollektív jogsértés esetén szakszervezeti beadvánnyal a Munkaügyi Felügyelethez.

(3) A munkavállalót semmilyen hátrány nem érheti amiatt, hogy jogérvényesítéssel él, hatósági eljárást kezdeményez vagy tanúvallomást tesz. Az ezzel ellentétes munkáltatói intézkedés semmis.

(4) A munkaügyi hatóság a jogsértés bejelentésétől számított 30 napon belül köteles eljárást indítani, és 60 napon belül döntést hozni. A hatóság jogosult:

- a) helyszíni ellenőrzést tartani,

- b) iratokat, jelenléti íveket, bérjegyzékeket bekérni,
- c) és a munkáltatót kötelezni a jogsértés megszüntetésére, valamint a munkavállaló helyzetének helyreállítására.

(5) A hatóság a munkáltatóval szemben:

- a) 50 ezertől 100 millió forintig terjedő munkaügyi bírságot szabhat ki,
- b) súlyos vagy ismételt jogsértés esetén ideiglenesen felfüggesztheti a tevékenységét,
- c) kollektív jogsértés esetén a munkáltatót nyilvános jogsértési listára helyezheti.

(6) A munkavállaló a hatóság döntésével szemben 15 napon belül munkaügyi pert indíthat. A bíróság a pert gyorsított eljárásban, legfeljebb 60 napon belül köteles jogerősen elbírálni.

(7) A bírósági eljárás a munkavállaló számára illetékmentes. Ha a munkavállaló a pert megnyeri, a munkáltató köteles a munkavállaló részére kártérítést és elmaradt bérpótlékot fizetni, továbbá a jogsértést megszüntetni.

(8) A munkaügyi hatóság és a bíróság a szakszervezet kérelmére a munkáltatót kollektív jogsértés esetén eltilthatja a további jogsértő magatartástól, és kötelezheti a kollektív szerződés megkötésére vagy módosítására irányuló tárgyalásra.

(9) A hatósági és bírósági eljárásban a szakszervezet jogosult az érintett munkavállalók nevében és érdekében fellépni (actio popularis). E jog gyakorlása a munkavállalók hozzájárulását nem igényli, ha a jogsértés kollektív jellegű.

(10) A Munkaügyi Hatóság évente köteles az Országgyűlés részére nyilvános beszámolót benyújtani a munkajogi jogsértések számáról, a bírságokról és a jogorvoslatok eredményességéről.”

9. §

A Munka Törvénykönyve a 285. § után a következő 285/A. §-sal egészül ki:

„285/A. § (1) A Munkaügyi Hatóság keretében Munkavállalói Jogvédelmi Központ működik, amely ingyenes jogi segítséget és tanácsadást nyújt a munkavállalóknak.

(2) A Jogvédelmi Központ feladata:

- a) panaszok fogadása,
- b) a jogsértések kivizsgálásának elősegítése,
- c) munkajogi képviselő biztosítása rászoruló munkavállalók számára,
- d) éves jelentés készítése az Országgyűlés részére.”

10. § Záró rendelkezések

(1) Ez a törvény a kihirdetését követő 30. napon lép hatályba.

(2) A 2018. évi CXVI. törvény („rabszolgatörvény”) ezzel egyidejűleg hatályát veszti.

Indokolás

A munka világa az elmúlt években alapvető egyensúlyvesztésen ment keresztül Magyarországon. A 2018. évi úgynevezett „rabszolga-törvény” és az azt követő munkajogi módosítások a munkavállalói jogokat gyengítették, a munkáltatói érdekeket pedig aránytalanul megerősítették. E folyamat eredményeként a munkavállalók sok esetben elvesztették a lehetőséget arra, hogy saját munkafeltételeik alakításában érdemben részt vegyenek, hogy kiszámítható munkarendben dolgozzanak, illetve hogy jogsértés esetén hatékonyan felléphessenek.

A túlóra-keretek kiterjesztése, a pihenőidők és heti pihenőnapok elvonása, a szakszervezeti jogok kiüresítése és az ellenőrzés formálissá válása együtt a munkajog alapvető funkcióját, a munkavállaló védelmét gyengítette meg.

A jelen törvényjavaslat célja e torzulások orvoslása, a munkajog emberközpontú és európai normákkal összhangban álló újraegyensúlyozása.

A javaslat az alábbi fő irányelvek mentén épül fel:

- A munkavállalók alapvető pihenő- és regenerációs jogainak helyreállítása – a napi és heti pihenőidő garanciáinak megerősítésével.
- A munkaidő és túlmunka ésszerű korlátozása – a 400 órás túlóra és a 36 hónapos munkaidőkeret megszüntetésével.
- A szakszervezetek és munkavállalói képviselők tényleges megerősítése – a kollektív tárgyalások és a tisztségviselők védelmének biztosításával.
- A jogérvényesítés és ellenőrzés hatékonyabbá tétele – gyors, költségmentes, és visszatartó erejű szankciókkal ellátott rendszer kialakításával.

E törvényjavaslat az Európai Szociális Charta, az ILO 87. és 98. számú egyezményei, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája elvárásaival összhangban biztosítja a tisztességes munkafeltételekhez, a szakszervezeti szerveződéshez és a jogérvényesítéshez való jog tényleges érvényesülését. A javaslat nem pusztán a 2018-as „rabszolga-törvény” eltörlését célozza, hanem egy új, méltányos munkajogi korszak alapjait kívánja megteremteni.

A munkaidő és túlóra korlátozása (109. § és 94. § módosítása)

A javaslat visszaállítja az évi 200 órás túlóra-maximumot, amely csak kollektív szerződés esetén növelhető legfeljebb 300 órára. Megszünteti a „rabszolga-törvény” által bevezetett 400 órás plafont és a hároméves munkaidőkeretet, amely a gyakorlatban lehetővé tette a dolgozók kiszámíthatatlan, éveken át tartó túlterhelését. A módosítások a munkavállalók testi-lelki egészségének, valamint a családi élethez való jogának védelmét szolgálják.

A napi és heti pihenőidő védelme (104–105. § módosítása)

A javaslat növeli a kötelező napi pihenőidőt 11 órától 12 órára, a többműszakos és idényjellegű foglalkoztatás esetén pedig 8 órától 10 órára. Emellett előírja, hogy minden munkavállalónak hetente legalább két egymást követő pihenőnapot kell biztosítani, amelyek közül havonta legalább kettőnek vasárnapra kell esnie. Ez a változtatás védi a regenerációhoz való jogot, csökkenti a munkabalesetek kockázatát, és elősegíti a munka–magánélet egyensúlyt.

A szakszervezeti jogok megerősítése (270. § módosítása)

A módosítás a szakszervezeteket valós, érdemi beleszólási joggal ruházza fel a munkáltatói döntések előkészítésébe. Kötelezővé teszi a munkáltató számára a 15 nappal előzetes tájékoztatást és érdemi konzultációt, valamint előírja, hogy a munkáltató eltérő döntését indokolni köteles. A szakszervezeti tisztségviselőket a megbízatásuk alatt és annak megszűnése után egy évig felmondási védelem illeti meg. A munkáltatónak kötelező biztosítani a szakszervezet működéséhez szükséges helyiséget, technikai eszközöket és fizetett munkaidő-kedvezményt. Ezek a rendelkezések a szakszervezeteket újra valós tárgyalófélévé teszik, nem pusztán formális érdekképviselővé.

A munkajogi igényérvényesítés és ellenőrzés megerősítése (285. § és új 285/A. §)

A javaslat bevezeti a gyorsított, illetékmentes eljárást a munkavállalók számára, 60 napos határidővel. A munkaügyi hatóságot erősebb vizsgálati és szankcionálási jogkörrel ruházza fel: akár 100 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki, súlyos esetben felfüggesztheti a munkáltató tevékenységét, és nyilvános jogsértési listát vezet. Kollektív jogsértés esetén a szakszervezet bírósági eljárást is indíthat a munkavállalók nevében (actio popularis).

A 285/A. § létrehozza a Munkavállalói Jogvédelmi Központot, amely ingyenes jogi segítséget nyújt és panaszokat fogad. Ezzel megvalósul a jogérvényesítés valódi hozzáférhetősége és hatékonysága.

A javaslat célja, hogy a magyar munkajog újra megfeleljen az európai normáknak és a szociális piacgazdaság alapelveinek.

A munkavállalók jogai nem tekinthetők gazdasági versenyképesség-ellenes tényezőnek: épp ellenkezőleg, a tisztességes munkafeltételek és a jogbiztonság a fenntartható gazdaság alapjai.

Dobrev Klára, a Demokratikus Koalíció elnökének 150 pontos programjának munkavállalók jogait érintő pontjai alapján készült törvénycsomag helyreállítja a munkajog alapvető rendeltetését, a munkavállaló védelmét a kiszolgáltatottsággal, az önkényes munkáltatói döntésekkel és az egészségtelen munkaterheléssel szemben. Visszaadja a dolgozóknak azt a méltóságot és biztonságot, amely a munka világának alapvető követelménye. A javaslat tehát nemcsak egy törvény visszavonása, hanem a munkához való emberi jog helyreállítása Magyarországon.

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.