



Időzzünk!

Amit csak tudni kell a munka- és pihenőidő
legújabb szabályairól

IDŐZZÜNK!

**AMIT CSAK TUDNI KELL A MUNKA- ÉS PIHENŐDŐ
LEGÚJABB SZABÁLYAIRÓL**



Szerző:
dr. Horváth István
ügyvéd, munkajogász,
tanszékvezető egyetemi docens,
ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Tördelés:
Kiss Tamás

Borítóterv:
Neubauer Péter

Kézirat lezárva:
2023. május 1.

© Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.
Kiadja a Menedzser Praxis Szakkiadó és Gazdasági Tanácsadó Kft.
1139 Budapest, Váci út 99. 4. emelet
Tel.: 06-1-880-7600 – Fax: 06-1-880-7699
info@mprx.hu

TARTALOMJEGYZÉK

A munka- és pihenőidő szabályairól	4
Az idő fogalmai	4
A munkaidő – nem kell feltétlenül dolgoznunk	4
A munkához kapcsolódik – mégsem munkaidő	5
A Tyco ügy – Utazás munkaidőn belül vagy kívül?	6
A munkanap – a naptár vagy az óránk szerint	7
A hét – napokban vagy órákban számítva	8
A napi munkaidő és a beosztás szerinti napi, valamint heti munkaidő – elkülönült fogalmak	8
Az éjszakai munka – még hajnalban is	9
A megszakítás nélküli tevékenység – nem feltétlenül folyamatos	10
A többműszakos tevékenység – nem feltétlenül jogosít műszakpótlékra	10
Az időnyellegű tevékenység – a munkaadótól független körülmények	12
A készenléti jellegű munkakör – a minősítés két lehetősége	12
A napi munkaidő – három változat	14
Az általános teljes napi munkaidő	14
A hosszabb teljes munkaidő	14
A részmunkaidő	15
A rövidebb teljes napi munkaidő	15
A munkaidőkeret – munkaórák a munkaadó működéséhez igazodó elosztásban	16
A munkaidőkeret tartama – négytől akár harminhat hónapig	17
Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén	18
Joghézagok – ami a törvényből hiányzik	20
A munkaidő-beosztás szabályai – nem alku tárgya	21
A kötetlen munkarend – az önálló munkavállalói munkaszervezés	21
Vissza a munkaidő-beosztáshoz – az általános munkarend	23
Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás – három lehetséges variáció	23
A munkaidő-beosztás közlése és módosítása	24
Az elszámolási időszak – a munkaidőkeret alternatívája	24
A beosztás szerinti napi és heti munkaidő korlátai	25
Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás különös szabályai	27
Az osztott napi munkaidő – csak megállapodással	28
Beosztás szerinti munkaidőben vasárnap – és akik nem oszthatók be?	29
Ünnepi munka – Ki dolgozhat munkaszüneti napon?	30
A munkaközi szünet – nem jár mindenkinek	30
A napi pihenőidő – akár 8 óra is lehet	31
Az Európai Unió Bíróság által „kikezdet” bekezdés	32
A heti pihenőnap – nem feltétlenül hetente kettő	33
A heti pihenőidő – napok helyett órákban számolva	33
A rendkívüli munkaidő – a lehetséges jogcímek	34
A rendkívüli munkaidő elrendelése – kérelemre írásban	35
A rendkívüli munkaidő mértéke – megállapodással 400 óra/év	35
Az ügyelet és készenlét – rendelkezésre állás	36
Védett emberek – Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések	37
Ezek a fiatalok	38
Ellenőrizheti a hatóság	39

DR. HORVÁTH ISTVÁN

IDŐZZÜNK!

A MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ SZABÁLYAIRÓL

Aki munkaviszonyban dolgozik – különösen, ha teljes munkaidőben –, életét a munkaidő „hatja át”. Általában munkaadója dönt arról, milyen beosztás szerint, hány napon hány óra lesz a munkaidő, a hétvégi szabadidős programtervet áthúzhatja a túlóráztatás. Különös esetben két munkanap között a napi pihenőidő akár nyolc óra is lehet, és ekkor nagyon fontos, hogy „gyorsan, sokat” tudjunk aludni, mert a nyolc órába a haza- és a munkahelyre utazás is beszámít, nem beszélve arról, hogy még vacsoráznánk is. Összeállításunk a munka- és pihenőidő munka törvénykönyvében foglalt szabályait tekinti át, követve a törvény rendelkezéseit – külön is felhívva az Olvasó figyelmét a 2023. január 1-étől életbe lépett változásokra.

AZ IDŐ FOGALMAI

A munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) XI. fejezete állapítja meg a munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezéseit. A fejezet a „Fogalmak” címmel kezdődik, előljáróban jelzem, a témával kapcsolatban nem valamennyi definíciót itt találjuk.

A munkaidő – nem kell feltétlenül dolgoznunk

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv (a továbbiakban: Irányelv) a munkaidőt a következők szerint definiálja: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll,

és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően [2. cikk 1. pont]. Kiemelendő: nem csak a munka végzése jelenti a munka idejét, hanem a munkaadó részére történő rendelkezésre állás is. Ez utóbbinak van azonban olyan esete, a készenlét, ami már a pihenőidő alatti rendelkezésre állást jelent. A magyar munkajogi szabályozás szerint munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama [Mt. 86. § (1) bek.]. A munkavállaló munkaviszonyból származó egyik fő kötelezettsége a rendelkezésre állás, melynek időbeli kereteit a munkáltató a munkaidő meghatározásával állapítja meg. A munkáltató által munkaidőként előírt, meghatározott idő attól függetlenül munkaidőnek minősül, hogy a munkavállaló végez-e munkát vagy sem. És ha nem végezne munkát: a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve (pl. egy vihar miatt nincs áram a munkahegyen) –, alapbér illeti meg [Mt. 146. § (1) bek.].

Az Mt.-ben a fentebb idézett előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni [Mt. 86. § (2) bek.]. Például a nyitás előtt az étteremben a pincérek megterítik az asztalokat, az élelmiszerüzletben az eladók

kipakolják az árut, és zárás után lekerül a teríték és elpakolják azt az árut, ami nem hagyható a pulton. E körbe tartozik a munkavégzéssel összefüggésben keletkezett hulladékok (pl. forgács) összegyűjtése; illetőleg a műszak átadása: az egymást váltó kollégák átadják és átveszik a folytatandó feladatot. E tevékenységekre nincs külön „főnöki” utasítás, minden munkanapon rutinszerűen elvégzik.

A munkához kapcsolódik – mégsem munkaidő

Nem munkaidő

- a) a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet, továbbá
- b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama [Mt. 86. § (3) bek.].

A munkaközi szünet – általános szabályként – nem képezi részét a munkaidőnek. A munkaközi szünetet ugyanis a munkavégzés megszakításával kell kiadni [Mt. 103. § (4) bek.]. Az a) pont szerinti kivétel a készenléti jellegű munkakörben dolgozó, mert a munkaközi szünet kiadása az ilyen munkakör esetén többnyire nem jár a munkavégzés megszakításával. Ezzel kapcsolatban megjegyzem: a munkaközi szünet készenléti jellegű munkakörben is biztosítandó, hogy legyen olyan időszak, amely alatt a munkavállaló a munkaközi szünet rendeltetéséhez kapcsolódóan

„élhet” – például megebédél a munkáltató büféjében. Vagy legalább elmehet oda egy-két szendvicserért. Az Mt. rögzíti, hogy nem része a munkaidőnek a lakóhelyről a munkavégzés helyére történő utazás sem. Nyilvánvalóan, ha az utazás már a munkaidő alatt történik, az a munkaidő részét képezi (pl. ellenőrzés céljából a székhelyről ki kell szállni a munkáltató egyik más helységben lévő telephelyére).

A Tyco ügy – Utazás munkaidőn belül vagy kívül?

A „nem munkaidő” kérdésében megér egy külön címet a munkahelyre és az onnan történő hazautazás kérdése. A *b)* pont szerint az Mt. alapján nem munkaidő a lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére történő utazás tartama. Bemegyünk a hivatalba, az irodába vagy éppen a gyárba, és a munkaidő leteltével innen hazaindulunk, az utazás már nem minősül munkaidőnek. Az Mt.-nek e szabályát érinti az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) az ún. Tyco ügyben (C-266/14.) hozott határozata. A tényállás szerint a Tyco a legtöbb spanyol tartományban lopásgátló biztonsági rendszerek üzembe helyezésével és karbantartásával kapcsolatos tevékenységet végez. A hispaniai cég regionális irodákat működtetett és munkavállalóinak a napi munkaidejét az irodába való megérkezésük időpontjától (átvették a rendelkezésükre bocsátott járművet, a felkeresendő ügyfelek listáját, valamint az útitervet) este az irodába történő

visszatérésük időpontjáig (otthagyták a járművet) számította. 2011-ben a Tyco bezárta a regionális irodáit, és minden munkavállalója a madridi központi irodához tartozott, így ettől kezdődően a Tyco alkalmazottainak már nem volt helyi állandó munkavégzési helyük. Minden munkavállaló rendelkezett szolgálati járművel, és az előző napon megkapta a következő munkanapon felkeresendő ügyfeleket jegyzékbe vevő útitervet, és annak megfelelően lakóhelyéről – ahová a nap végén visszatért – különböző munkavégzési helyekre utazott. A munkavállalók mindegyike rendelkezett a feladat elvégzéséhez mobiltelefonnal is, amely lehetővé tette számukra, hogy bárholnán kommunikálni tudjanak a madridi központi irodával.

A Tyco munkaidőként csak azt az időt számolta el, amely munkavállalóinak az első ügyfélhez való megérkezésétől addig az időpontig telt el, amikor a munkavállalók elhagyták az utolsó ügyfelet. A munkavállalók lakóhelye és a munkáltató által kijelölt első, valamint utolsó ügyfél közötti mindennapos utazással töltött időt pihenőidőként számolta el a munkáltató. A munkavállalók keresete folytán az ügyben eljáró Audiencia Nacional (nemzeti törvényszék, Spanyolország) azt kérdezte az EUB-tól, hogy azt az időt, amelyet a munkavállalók a nap elején és végén utazással töltenek, az Irányelv értelmében vett munkaidőnek kell-e tekinteni.

Az EUB ítéletében megállapította: az állandó vagy szokásos munkavégzési helyen nem rendelkező munkavállalók

által a lakóhelyük és a napi első vagy utolsó ügyfél között teljesített utazások munkaidőnek minősülnek. Ezen utazásoknak a munkaidőből való kizárása ellentétes lenne az uniós jog – a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló – célkitűzésével. Az EUB döntése szerint a munkavállalók az utazások ideje alatt a munkáltató rendelkezésére állnak. Az ítélet azt is kimondta, hogy a munkavállalók az utazások alatt dolgoznak, miközben az egyik ügyféltől a másikig autóznak, mivel úgy ítélte meg, hogy az ilyen helyzetben lévő munkavállalók ezen utazások teljes időtartama alatt tevékenységeiket vagy feladataikat végzik.

A munkavállalóknak a feladatok által behatárolt beosztott napi munkaideje van, a tényleges munkavégzés megkezdéséig majd a befejezéstől való eltérő mértékű, és a munkáltató által előre meghatározott utazással töltött idő telik el, és a munkanap végén, mint egy telephelyen, a saját lakó- vagy tartózkodási helyén teszi le a gépjárművet a munkavállaló, adott esetben még a szükséges adminisztrációt is elvégezve. Kérdés, hogy a Bíróság ítéletéből az következik-e, miszerint a kulcskérdés: a munkáltató átengedi-e az ügyfelek beosztásának, és ezzel az útvonal meghatározásának jogát a munkavállaló számára, aki ezáltal saját maga számára legoptimálisabban határozhatja meg az első és utolsó tényleges munkavég-

zési helyét a munkanapjának, a lehető legrövidebbre tervezve így a munkába és a hazajutás „úti idejét”. Teljes bizonyossággal azonban ezt csak a Bíróság újabb ítélete mondhatná ki egy erre irányuló konkrét kérdés feltevése kapcsán, ugyanakkor az Mt.-ben ezt a problémát a kötetlen munkarend szabályozása megoldja. E szerint: a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. A szakirodalom szerint leszögezhető, hogy az Mt. 86. § (3) bekezdés *b)* pontjának szövege önmagában a tényleges munkavégzési hely meghatározása okán nem áll ellentétben az uniós szabályozással.¹

A munkanap – a naptár vagy az órák szerint

E definícióval kapcsolatban kell megemlíteni első alkalommal az Mt. 2019. 01. 01-jétől életbe lépett módosítását, melyet a 2018. évi CXVI. törvényben (a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról) találunk (a továbbiakban: Mt.-módosítás). Mi

¹ Tománé Szabó Rita: EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva? http://www.mjsz.uni-miskolc.hu/2017kulon2/59_tomanesaborita.pdf

változott? A korábbi szabály szerint a munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. A törvénymódosítás e meghatározás „a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik” helyébe „a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható” fordulatot helyezi (pl. a 22 óra-
kor kezdődő éjszakai műszak másnap 6-ig tart). [Mt. 87. § (1) bek.] A módosítást megalapozottnak tartom: a beosztás szerinti munkaidő közvetlenül a munkarendtől, és nem a munkáltató működésétől függ.

A munkanapra meghatározott törvényi definíció megfelelően irányadó a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a 7 és 22 óra közötti tartamot kell heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak tekinteni [Mt. 87. § (2) bek.]. A munkavállalók többsége beosztás szerinti, ennek folytán rendkívüli munkaidőben sem foglalkoztatható munkaszüneti napon, de ha például a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik, valamennyi munkavállaló dolgozhat a „fizetett ünnepen” 7 óráig, és 22-kor már újra kezdődhet a munkaidő.

A hét – napokban vagy órákban számítva

Az Mt. módosítása érintette a munkahetet is. Az Mt. szerint a hét: naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. E meghatározás annyiban változott, hogy

- elmaradt az Mt. előbb idézett szövegéből „a munkáltató által meghatározott” fordulat, valamint
- a „munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik” helyébe „a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.” szövegrész lépett [Mt. 87. § (3) bek.]. A törvénymódosítás pontosításnak tekinthető.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodása vagy kollektív szerződés a fenti fogalom meghatározásoktól nem térhet el [Mt. 135. § (1) bek.].

A napi munkaidő és a beosztás szerinti napi, valamint heti munkaidő – elkülönült fogalmak

Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

- a) teljes napi munkaidő vagy
- b) részmunkaidő [Mt. 88. § (1) bek.].

Az általános teljes napi munkaidő 8 óra. Ez a munkaidő-mérték – a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- készenléti jellegű munkakört lát el,
- a munkáltató (pl. egyéni vállalkozó) vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő) [Mt. 92. § (2) bek.].

Beosztás szerinti

- napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő,
- heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő [Mt. 88. § (2)-(3) bek.].

A törvényi meghatározás alapján nincs jelentősége, hogy a munkanap vagy a hét naptári nap, vagy naptári hét-e, illetve a munkáltató működése miatt a munkáltató által meghatározott megszokás nélküli 24, illetve 168 óra.

Az Mt. megkülönbözteti – a gyakorlatban sokszor keveredő – napi munkaidő és beosztás szerinti napi munkaidő fogalmát. Az Mt. megkülönbözteti a szerződésben meghatározott munkaidő-mértéket, amit a munkáltató a munkaidő beosztásakor felhasználhat. Például az Mt. 99. § (2) bekezdésének b) pontja szerint a munkavállaló hente legfeljebb 48 órát dolgozhat – ez a munkaidő beosztására és nem annak mértékére vonatkozó szabály. A munkaidő mértéke és beosztása elkülönítésének azért is van jelentősége, mert míg az Mt. 92. § (1) bekezdése az álta-

lános teljes napi munkaidőt határozza meg 8 órában, munkaidőkeret alkalmazása esetén a beosztás szerinti adott napi munkaidő – egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása mellett – lehet akár 12 óra is. A beosztás szerinti napi munkaidő fogalma a szabadság kiadásakor is meghatározó, ugyanis a szabadság csak a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra adható ki [Mt. 124. § (1) bek.].

Az éjszakai munka – még hajnalban is

Az Irányelv szerint éjszakai idő: az a nemzeti jog által meghatározott időtartam, amely nem kevesebb, mint hét óra, és amelyik minden esetben magában foglalja az éjfél és az 5.00 közötti időszakot [2. cikk 3. pont]. Az Mt. alapján éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés [Mt. 89. §]. Nem dolgozhat mindenki éjjel. A munkavállalónak várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak ugyancsak gyermeke hároméves koráig éjszakai munka nem rendelhető el [Mt. 113. § (3) bek.]. Éjszakai munkáért az alaphír 15%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlék csak akkor jár, ha az éjszakai munkavégzés tartama az 1 órát meghaladja és a munkavállaló műszakpótlékra nem jogosult [Mt. 142. §]. E pótlék az említett feltételek megléte esetén rendkívüli munkaidőben is jár. Például, ha a beosztás szerinti munkaidő 22 óráig tart, de éjfélig még

munkaadói utasításra „rá kell húzni” két órát.

A megszakítás nélküli tevékenység – nem feltétlenül folyamatos

A munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

- a) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
- b) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható [Mt. 90. § a) pont.].

A társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására példaként hozható az egészségügyi ellátás, a távfűtés, az áramszolgáltatás, a telefon- és internetszolgáltatás vagy a helyi és helyközi tömegközlekedés. A termelési technológiából fakadó objektív körülmények megjelenhetnek például a kohóban, melynek leállítása, majd a termeléshez szükséges újbóli befűtése gazdaságtalan megoldás, akárcsak, ha egy gép túlságosan sűrű ki- és bekapcsolása jelentősen rövidíti annak élettartamát.

Az Mt. ugyan a munkáltató tevékenységét minősíti megszakítás nélkü-

linek (továbbá az alábbiakban olvashatóan többműszakosnak, illetőleg idényjellegűnek), de értelemszerűen e jellemzők csak azon munkavállalói körre irányadók, akik a törvényi meghatározás szerint dolgoznak. Ennek következtében a megszakítás nélküli tevékenységet folytató munkáltatónál nem e tevékenység keretében dolgozik például a funkcionális feladatot ellátó alkalmazott (pénzügy, HR, bérelszámolás). Mindez irányadó a többműszakos és az idényjellegű tevékenységet végző munkaadókra is. Ennek következtében egy munkáltatónál többféle munkarend alkalmazása is szükségszerű lehet.

A megszakítás nélküliséget nem értelmezhetjük szó szerint. Az Mt. alapján – a törvényi kritériumok fennállása mellett

- a naponként hat órát meg nem haladó tartamban (pl. a tömegközlekedés „leáll” 23 és másnap 5 óra között) vagy
- naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban (pl. lakótelepi távfűtési rendszer nyári karbantartása)

szünetel.

A többműszakos tevékenység – nem feltétlenül jogosít műszakpótlékra

A munkáltató tevékenysége többműszakos, ha annak tartama hetente eléri a nyolcvan órát [Mt. 90. § b) pont.]. A törvény alapján annak van jelentősé-

ge, hogy a munkáltató hetente több munkavállalói csoportot különböző időszakokban foglalkoztat – legalább heti 80 órában. Így például 6 órától 14, majd 14-től 22 óráig dolgoznak a munkáltatónál – hétfőtől péntekig). A többműszakos minősítés vonatkozásában nem meghatározó az a körülmény, hogy a munkavállalói csoportok váltják-e egymást vagy sem. Abban az esetben, ha a munkáltató az adott munkanapon több munkavállalói csoportot ugyanabban a munkakörben, illetve ugyanannak a tevékenységnek az ellátására úgy foglalkoztat különböző időpontban, hogy az előző csoport munkavégzésének befejező időpontja és a következő csoport munkavégzésének kezdő időpontja között bizonyos idő telik el, mindez szintén műszaknak tekintendő. Nem minősül ugyanakkor többműszakos tevékenységnek, ha a munkáltatónál eleve 80 óránál rövidebb tartamú rendes munkaidőben dolgoznak, vagy amennyiben az érintett tevékenység (pl. egy termék gyártása) időtartama nem éri el a heti 80 órát. A rendszeresen heti 80 óránál hosszabb tevékenység megőrzi többműszakos minősítését, ha egyes heteken a tevékenység – például a rendszeres karbantartás miatt – 80 óránál rövidebb tartamú. Összességében: a többműszakos minősítés esetében a minimum heti 80 órás időtartamot hosszabb időszak átlagában is figyelembe lehet venni, és a rendes munkaidő alapulvételével kell meghatározni. (Azaz, a rendkívüli munkaidő óráit nem lehet beszámítani.)

A többműszakos tevékenységtől eltérő megítélés alá tartozik a műszakpótlékra való jogosultság. Az Mt. szerint a munkavállalónak, ha

- a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik,
- a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár (Mt. 141. §).

A beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének változását rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van. Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a munkavállaló több műszakos tevékenység keretében úgy dolgozik, hogy a műszakbeosztása állandó, a műszakbeosztás rendszeres váltakozása hiányában műszakpótlékra nem jogosult. [EBH2005. 1345.]. Ezen túlmenően véleményem szerint a törvényszöveg szerinti legalább négyórás különbségnek a munkanapok legalább 1/3-a esetében fenn kell állnia a műszakpótlékra való jogosultsághoz, hiszen ennek hiányában nincs műszakváltás, hanem a munkaadó a munkaidő kezdetét állapítja meg eltérően. Miután műszakpótlék csak a 18 és 6 óra közötti munkaidő tartamára jár, hiába valósulnak meg a munkaidő kezdetének rendszeres változásával kapcsolatos törvényi feltételek, ha a munkavállalók 6 és 18 óra között

dolgoznak egymást váltva. Ugyancsak nem jár a műszakpótlék a 18 és 6 óra közötti munkaidőre, ha a munkáltató csupán havonta változtatja meg a műszakbeosztást. Ekkor a 22 és 6 óra közti időszakra éjszakai pótlék jár.

Az idényjellegű tevékenység – a munkaadótól független körülmények

A munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik [Mt. 90. § c) pont]. E körbe sorolható például számos mezőgazdasági tevékenység (pl. vetés, aratás, szüret), turisztikai szolgáltatás (pl. Balaton parton lévő strandon lévő étterem) vagy egyes ünnepekhez kapcsolódó tevékenység (pl. karácsonyfa-árusítás), illetve a szabadtéri színpad. A tendenciát figyelve, bizonyos esetekben az idényjelleg megszűnhet: például a Balatonnál lévő szálloda szolgáltatási bővítésével párhuzamosan átáll a teljes évben történő nyitvatartásra. Összességében az idényjelleg megállapításánál a munkáltatótól független körülményekből kell kiindulni. Ugyan a fent említett karácsonyfa-árusítás idényjellegű tevékenység, nem tekintendő viszont már ennek, hogy a kereskedelemben a karácsonyt megelőző hetekben a kereslet megnövekszik. A kollektív szerződés rendelkezése sem fordulhat szembe az Mt. szemléletével. A bírói gyakorlat szerint a kollektív szerződés az idény-

munkát objektív ismérv alapján – a törvénynek az idényjellegéről szóló rendelkezésével összhangban – határozhatja meg. [BH2006. 29.]

Végül az Mt. szerinti megszakítás nélküli, többműszakos, illetőleg idényjellegű tevékenység-minősítés nem öncél, mert ez alapozza meg a törvény alapján a legrugalmasabb foglalkoztatási feltételek alkalmazhatóságát – így például a hosszabb munkaidőkeretet vagy a pihenőnapok összevont beoszthatóságát.

A készenléti jellegű munkakör – a minősítés két lehetősége

A készenléti jellegű munkakör nem keverendő össze a készenléttel, utóbbi ugyanis a munkáltató által elrendelt, a pihenőidő alatti rendelkezésre állás, melynek helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon.

Készenléti jellegű a munkakör, ha

- a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételeivel – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
- b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár (Mt. 91. §).

Az a) pont szerinti esetben a munkaidő legalább 1/3-ában a munkavállaló csupán a munkáltató rendelkezésére áll. Hangsúlyozandó, hogy nem az a döntő kritérium, hogy a munkavállalónak munkaideje egyharmadában pihenésre is lehetősége van. A meghatározó: ebben az időszakban munkavégzési kötelezettség hiányában a munkavállalónak a munkaadó rendelkezésére kell állnia a munkaképes állapotát megőrizve (pl. a miniszter vagy a vezérigazgató sofőrje munkaideje meghatározó részében egy szobában ülve várja, mikor kell felettesével autóbá szállnia, illetőleg a karbantartói munkakör betöltője, akinek csak hívas esetén kell munkát végeznie).

A b) pont szerinti esetben a munkavégzés átlagosnál alacsonyabb intenzitása jelenhet meg például a portás, a gondnok, a vagyon- vagy biztonsági őr, illetőleg a múzeumi teremőr munkakörben. A lényegesen alacsonyabb igénybevétel meghatározására az Mt. nem ad iránymutatást; a munkavállalót a munkakör ellátása során érő fizikai és a szellemi megterhelést kell figyelembe venni. Szemben az a) pont szerinti minősítési lehetőséggel, ekkor a munkavégzés folyamatos, csupán az ezzel járó terhelés átlag alatti. Összességében, amint a Kúria ítélete megállapítja: annak eldöntéséhez, hogy a készenléti jellegű munkakör jogszabályi feltételei fennállnak-e, nem mellőzhető a konkrét munkaköri feladatok, a munkavégzésre vonatkozó előírások és az okirati bizonyítékok részletes vizsgálata. [Mfv. II. 10.296/2015/4.] Egy ehhez kapcsoló-

dó további ítélet „az általánosozhoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétel” fogalom általában bírói mérlegeléssel (szakértői igénybevétele nélkül) adható meg, az eset összes körülményének alapos, részletes vizsgálatát követően, melynek során a munkavállalót a munkaköre ellátásakor érő fizikai és szellemi megterhelést kell figyelembe venni azaz, hogy csak az igénybevétel lényegesen alacsonyabb szintje mellett minősíthető a munkakör készenléti jellegűnek, az általánost el nem érő igénybevétel erre nem ad alapot [BH2021. 276.].

A munkakör készenléti jellegűvé minősítéséről a munkáltató határoz. Ugyanakkor önmagában a készenléti jellegűvé minősítés még nem ad alapot a napi munkaidő mértékének 8-ról legfeljebb 12 órára, valamint a beosztás szerinti napi munkaidő 24 órára történő emeléséhez, és a heti munkaidő megemeléséhez, mindehhez a felek megállapodása szükséges. E megállapodáshoz kapcsolódóan megjegyzendő: az Mt. 66. § (3) bekezdése szerint nem szolgálhat kizárólagosan a munkáltató felmondásának indokálul a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállalóval kötött azon megállapodás felmondása, miszerint – a munkaszerződésben kikötött, legfeljebb 12 órás mértékű napi munkaidő esetén – a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 24, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet. A bírói gyakorlat szerint a készenléti jellegű munkakörben alkalmazott, megállapodás alapján napi 12 órában foglalkoztatott munkavállaló heti öt munkanapját oly módon is telje-

sítheti, hogy 24 óra egy napi munkaidő alatt két munkanapját teljesíti, majd a törvényben előírt pihenőidőt követően lép ismét munkába azzal, hogy a heti munkaideje a 72 órát ilyenkor sem haladhatja meg. Ennek azonban előfeltétele a teljes munkaidős munkaviszonyban történő folyamatos foglalkoztatás, a munkaviszony perbeli alkalmi jellege (háromnaponkénti ismétlődéssel egy-egy naptári napra történő alkalmazás) az előbbi munkaidő-beosztás alkalmazását értelemszerűen kizárja. [EBH2010. 2156.]

A NAPI MUNKAI DŐ – HÁROM VÁLTOZAT

Az általános teljes napi munkaidő

Az Mt. szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő) [Mt. 92. § (1) bek.]. Ha a felek a munkaszerződésben nem rendelkeznek a napi munkaidőről, a munkaviszony az általános teljes munkaidőre, azaz napi 8 órára jön létre. Az általános teljes munkaidőhöz képest a munkáltató és alkalmazottja a munkaszerződésben hosszabb, illetve részmunkaidőt, valamint rövidebb teljes napi munkaidőt is kiköthetnek [Mt. 92. § (5) bek.].

A hosszabb teljes munkaidő

A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- a) készenléti jellegű munkakört lát el,
- b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő) [Mt. 92. § (1) bek.].

Az Mt. alapján hozzátartozó: a házastárs, az egyenes-ágbeli rokon, az örökbe fogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyenes-ágbeli rokon házastársa, a házastárs egyenes-ágbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa. Tulajdonosnak e szabály alkalmazása során a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékkal rendelkezik [Mt. 92. § (1)–(3) bek.]. E szabály alapján a munkáltató szükségszerűen természetes személy lehet – akár egyéni vállalkozói minőségben, hiszen például egy kft.-nek nem lehetnek hozzátartozói.

A hosszabb teljes napi munkaidőre a munkavállalónak ugyanannyi – az egyenlő bér elve szerinti – munkabér jár, mint az általános teljes napi munkaidőben dolgozva, függetlenül attól, hogy a munkaidő mértéke eltérő. Mindezt szemlélteti a 24/2018. (XII. 30.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról (a továbbiakban: Korm. rendelet). Ennek alapján a Korm. rendelet szerinti, a minimálbérré és a garantált bérminimumra vonatkozó órabértételt, ha a teljes munkaidő napi 8 óránál hosszabb [Mt. 92. § (2) bek.], arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe venni.

A részmunkaidő

A részmunkaidő alkalmazásának jogalapja kizárólag a munkaszerződésben történő megállapodás, hiszen az Mt. 45. § (4) bekezdése értelmében a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A részmunkaidő kikötésének különös szabálya: a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bek.].

A Kúria ítélete szerint az Mt. 92. § (2) bekezdés a) pontja (készenléti jellegű munkakör) és (5) bekezdése (rövidebb munkaidő) alapján a 12 órás teljes napi munkaidőben foglalkoztatottak esetében is van lehetőség a részmunkaidőben történő megállapodásra [Mfv. I. 10.627/2016/6.]. A döntés szerint például napi 6 órás mértékű részmunkaidőben dolgozhat a készenléti jellegű munkakört betöltő vagyoniőr, úgy, hogy az említett részmunkaidőt a napi 12 órás tartamú teljes munkaidő figyelembevételével állapítják meg. A részmunkaidő legrövidebb tartamára jogszabályi rendelkezést nem találunk, mondhatni, ezt az értelem, a munkaszervezés követelményei határozzák meg.

A részmunkaidő egyik speciális esete a munkavégzés behívás alapján. Ekkor a legfeljebb napi hat óra tar-

tamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval [Mt. 193. §]. A másik különös forma a munkakör megosztása: a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg [Mt. 194. § (1) bek.]. Egy munkaviszonyban munkavállalói oldalon legalább ketten vannak, ami szükségszerűen részmunkaidőt eredményez.

Részmunkaidő esetén a munkavállaló a munkaidő mértékén alapuló jogsultságok vonatkozásában a teljes és a részmunkaidő arányában jogosult (pl. időbérben meghatározott alaplábér). Részmunkaidő esetén a Korm. rendelet szerinti minimálbérre és garantált bérminimumra irányadó havi, heti és napi bértételt a munkaidő eltérő mértékével arányosan csökkentve, a minimálbérre és a garantált bérminimumra vonatkozó órabértételt 2019-ben 857 forinttal, illetőleg 1121 forinttal, illetve hosszabb vagy rövidebb teljes munkaidő esetén annak arányosan változó összegével kell figyelembe venni.

A rövidebb teljes napi munkaidő

Munkaviszonyra vonatkozó szabály (pl. kollektív szerződés) vagy a felek megál-

lapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat [Mt. 92. § (4) bek.]. A rövidebb teljes napi munkaidő minimális mértékét – ahogyan a részmunkaidejét – az Mt. nem határozza meg. Bár a munkaidő mértéke napi 8 óránál rövidebb, valamennyi, a munkaidő mértékén (pl. díjazás) alapuló jogosultság tekintetében a munkavállaló a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal azonos megítélés alá esik. Így a Korm. rendelet szerinti minimálbérre és garantált bérminimumra vonatkozó órabértételt, ha a teljes munkaidő napi 8 óránál rövidebb, arányosan növelt mértékben kell figyelembe venni.

A MUNKAI DŐKERET – MUNKAÓRÁK A MUNKA DŐ MŰKÖDÉSÉHEZ IGAZODÓ ELOSZTÁSBAN

A rugalmas munkaidő-gazdálkodás egyik meghatározó eszköze a munkaidőkeret. Az Mt. szerint a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja [93. § (1) bek.]. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt

- a munkaidőkeret tartama,
- a napi munkaidő és
- az általános munkarend

alapulvételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra (hétfőtől péntekig) eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni [Mt. 93. § (2). bek.]. Ez utóbbi rendelkezésből következően a

hétköznapra eső munkaszüneti napot attól függetlenül le kell vonni, hogy a munkavállaló beosztása szerint egyébként e napon végez-e munkát vagy sem. Így például 16 heti munkaidőkeret esetén – 8 óras általános napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetén az általános munkarend figyelembevételével (hétfőtől péntekig napi 8, összesen 40 óra) kell meghatározni a keretbe tartozó óraszámot (az előbbi példa szerint 16×40 óra = 640 óra). Feltéve, hogy a 16 hét alatt egyetlen munkaszüneti napot sem hétköznapon ünnepelünk.

A munkaidő munkaidőkeretben történő meghatározásakor a távollét tartamát (pl. keresőképtelenséggel járó betegség, szabadság)

- figyelmen kívül kell hagyni vagy
- az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni [Mt. 93. § (3) bek.]. Mindebből következik, hogy utóbbi beosztás szerinti munkaidőben nem dolgoztatható le a munkavállalóval a betegség miatt kiesett munkaideje.

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, valamint 2023. január 1. óta a teljesítendő munkaidő tartamát is írásban meg kell határozni és közzé kell tenni [Mt. 93. § (4) bek.]. Nem kell ugyanakkor valamennyi érintett munkavállalónak írásban átadni a munkaidőkeret

kezdő és befejező időpontjáról szóló tájékoztatást.

Az Mt. szerint ugyanis írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának közzétételkor, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik [Mt. 22. § (2) bek. b) pont]. Ha például minden érintett munkavállaló számítógépet használ, megfelelő a munkáltató belső informatikai rendszerén való közzététel, a gyáracsarnokban dolgozóknál a bejárat melletti falíújság vagy a színház esetében a próbatábla.

A munkaidőkeret tartama – négytől akár harminchat hónapig

A munkaidőkeret maximális tartamát az Mt. három fokozatban állapítja meg. Bármely speciális minősítés nélkül a munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét [Mt. 94. § (1) bek.]. Minderről a munkáltató egyoldalúan határoz. A második fokozat: a munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a többműszakos, valamint
- c) az idényjellegű tevékenység keretében,
- d) a készenléti jellegű, továbbá
- e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben

foglalkoztatott munkavállaló esetében. A 135. § (4) bekezdésének hatálya alá tartoznak:

- a polgári repülésben hajózó, légi-utas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
- a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,
- a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,
- a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben, és
- a kikötőben

foglalkoztatott munkavállalók.

Elérkeztünk a soron következő Mt.-módosításhoz, ami egyben a munkaidőkeret leghosszabb tartama szabályozásának harmadik etapja. Az Mt. 2018-ig hatályos rendelkezése szerint a munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 12 hónap vagy ötvenkét hét lehetett, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolták. Az Mt.-módosítás szerint 2019. január 1-jétől a munkaidőkeret tartama:

- ha ezt objektív vagy műszaki, vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják,

- kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb 36 hónap [94. § (3) bek.].

Ha összehasonlítjuk a hatályát veszített és a helyébe lépő rendelkezést, részben a korábitól eltérően fogalmazza meg az Mt. azon feltételeket, okokat, melyek a kollektív szerződésben lehetőséget biztosítanak a munkaidőkeret 12 helyett akár 36 havi időtartamban történő meghatározására is. Megállapítható a szövegazonosság az Irányelvvel az okok tekintetében: 19. cikk „A referencia-időszakoktól való eltérések korlátai” cím alatt – többek között – megállapítja: a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett

- objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék,
- hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a referencia-időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

A 12 hónapot olvasva az Irányelv szövegében a munkaidőkeret tartamának maximumában ugyanakkor eltérést találunk. Kétségtelen, az Irányelv nem alkalmazza a munkaidőkeret fogalmát, mint ahogyan az Mt.-ben sem találhatjuk a „referencia-időszak” kifejezést. Véleményem szerint rendeltetését tekintve a referencia időszak uniós fogalmának felel meg az Mt. szerinti munkaidőkeret. Kérdés: miként felel meg az Irányelv legfeljebb 12 havi referencia időszakra vonatkozó szabályának az Mt. szerinti 36 hó-

napos tartamú munkaidőkeret kollektív szerződésben történő megállapíthatósága. A választ vélhetően az Mt. munkaidő-beosztásra vonatkozó rendelkezései között találjuk. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – tizenkét hónapon belül átlagban kell figyelembe venni [Mt. 99. § (7) bek.]. Azaz olyan időszakra tekintettel, mint amit az Irányelv a referencia időszak leghosszabb tartamaként megjelöl.

A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése az Mt. 2023. január 1.-én életbe lépett módosítása szerint kollektív szerződés megszűnését követő legfeljebb három hónapig a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti [94. § (4) bek.]. Így eltérően a 2022-ig hatályos rendelkezéstől, ha a kollektív szerződés felmondásakor a munkaidőkeret tartamából három hónapnál hosszabb idő van még hátra, ez érinteni fogja a munkaidő elszámolását, hiszen nem a keret lejártáig gazdálkodhat a munkaadó a munka- és pihenőidővel.

Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejártá előtti megszűnése esetén

A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérért az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell

számolni [Mt. 95. § (1) bek.]. Előjáróban, az Mt. alapján a munkaidőkeret lejárta előtti munkaviszony-megszűnés, -megszüntetés esetén a kockázatot annak kell viselnie, akinek érdekkörében a munkaviszony megszűnésére, megszüntetésére sor került. A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti, a próbaidő alatti vagy a határozott idejű munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával (pl. átszervezés, létszámcsökkentés),
- a munkavállaló – próbaidő alatti [79. § (1) a) pont] munkaviszony-megszüntetését kivéve – azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott [Mt. 95. § (2) bek.]. Az Mt. nem rendelkezik arról, miként kell eljárni akkor, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt a munkáltató indokolás nélküli felmondása folytán szűnik meg – figyelemmel arra, hogy a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A második lehetséges elszámolási eset: az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a mun-

kaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt az előbbieken felsorolt valamelyik jogcímen, illetőleg indokkal szűnik meg (kerül megszüntetésre), és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott [Mt. 95. § (3) bek.]. Erre kerül sor, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazásakor a munkavállaló tényleges munkaideje rövidebb volt a rá irányadó heti munkaidő mértékénél – a munkaidőkeret lejárta előtti munkaviszony megszűnése esetén.

Az elszámolás harmadik módja: az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

- a munkavállaló felmondásával,
- a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti – próbaidő alatti – azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti – a munkavállaló munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegő, illetve munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásán alapuló – azonnali hatályú felmondásával,
- a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával vagy a nem egészségi okkal összefüggő (azaz szakmai) képességeivel indokolt felmondásával

szűnik meg, és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél

magasabb összegű munkabérben részesült [Mt. 95. § (4) bek.]. Ha például a munkavállaló a próbaidő alatt azonnali hatállyal felmond, és a teljesített beosztás szerinti munkaidője hosszabb tartamú volt, mint a munkaidőkeret kezdetétől a munkaviszonya megszűnéséig az általános munkarend és a napi munkaidő mértékével megállapított óramennyiség, a rendkívüli munkaidő ellenértékéért már kifizetett díjazást a munkáltató az Mt. 161. § (2) bekezdés alkalmazásával a munkabérből levonhatja. A hivatkozott törvényhely szerint a munkáltató követelését a munkabérből levonhatja, ha az előlegnyújtásból ered. Mindehhez tehát munkavállalói hozzájárulásra nincs szükség.

Végezetül, a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnésére vonatkozó rendelkezéseket munkaidőkeret hiányában is alkalmazni kell, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg [Mt. 95. § (5) bek.]. Ekkor a munkavállaló munkabérért az általános munkarend (hétfőtől péntekig beosztott munkaidő), a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni. A rendelkezés lehetséges alkalmazási terepét jelentősen beszűkíti, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztásra eleve csak munkaidőkeret elrendelése mellett van mód.

A Kúria ítélezési gyakorlatát idézve, az Mt. 95. § (4) bekezdésének tényleges tartalmát megvizsgálva megállapítható, hogy a törvény az itt taxatív felsorolt esetekben csak a tényleges munkavállalói teljesítésnek megfelelő díjazást biztosít és a feleknek nem csak elszámolási kötelezettségük van [az Mt. 95. § (1) bekezdés szerint], hanem az előlegnyújtásból eredő szabályokat is megfelelően al-

kalmazni kell, azaz a munkáltató a követelését a munkabérből levonhatja. Ezért az a körülmény, hogy a felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg, még nem zárja ki az Mt. 95. § (1) bekezdése szerinti általános elszámolási szabály alkalmazását. Az elszámolásra a felek megállapodása az irányadó [EBH2020. M.2.]. Egy másik határozat szerint az Mt. 95. § (4) bekezdésében szabályozott munkaviszony-megszűntetési esetekben, azaz olyanokban, amelyekben a munkaviszony megszüntetésére vagy megszűnésére a munkavállaló érdekkörében felmerült okból kerül sor, az Mt. csak a tényleges munkavállalói teljesítésnek megfelelő díjazást biztosít [BH2020. 184.].

Joghézagok – ami a törvényből hiányzik

Az Mt. a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetére nem tartalmaz szabályt arra nézve, hogy mi a díjazási következménye, ha egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával szűnik meg a munkaviszony. Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók, de nincs szabály arra a további két esetre, amikor a munkaviszony a munkaidőkeret lejárt előtt a képességével indokolt felmondásával szűnik meg. És arra az esetre sem találunk szabályt, ha felmondás indokolás nélküli, határozatlan idejű munkaviszonyban álló, nyugdíjasnak minősülők esetében. Hogyan kell eljárni, ha például – a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő

alaplútelével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott vagy éppen ellenkezőleg, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt – például a munkavállaló felmondásával szűnt meg.

A MUNKAI DŐ-BEOSTTÁS SZABÁLYAI – NEM ALKU TÁRGYA

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg [Mt. 96. § (1) bek.]. A munkaidő megszervezésének, ennek keretében beosztásának joga a munkáltatót illeti meg. Figyelemmel kell lennie az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére. Az Mt. tételes szabálya hiányában is érvényesülnie kell a felek általános magatartási követelményeit meghatározó jogelveknek. Ilyen például a méltányos mérlegelés követelménye, miszerint a teljesítés módjának egyoldalú munkáltatói meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bek.]. Ha például a munkáltató tudja, hogy a munkavállaló egyedül nevel 8 éves gyermekét, aránytalan sérelmmel jár az éjszakai műszakbeosztás.

A kötetlen munkarend – az önálló munkavállalói munkaszervezés

A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló meg-

szervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti [Mt. 96. § (2) bek.]. Ez utóbbi szabályra példa, ha például a munkáltató munkaviszonyban álló kereskedelmi ügynökei részére minden hétfő délelőtt megbeszélést szervez, melyen részben elszámoltat az előző heti munka eredményességéről. A kötetlen munkarend alkalmazása a munkaadó egyoldalú döntésén alapul, ehhez a munkavállalóval történő megállapodás nem szükséges. Az Mt. 96. § (2) bekezdése eltérést nem engedően írja elő, hogy a kötetlen munkarendről a munkáltatónak írásban kell rendelkeznie [BH2020. 311.].

A kötetlen munkarend a (rendes) munkaidő beosztásával kapcsolatos munkáltatói jog átadását jelenti, ami nem csak a rendkívüli munkaidő elrendelésére vonatkozó munkáltatói jogot nem érinti, de a teljesítendő munkaidő tartamára sincs hatással. Így a kötetlen munkarend sem járhat azzal, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben meghatározott napi munkaidőt meghaladó tartamú munkavégzést teljesítsen.²

A kötetlen munkarend fogalmához az uniós és magyar ítélkezési gyakorlatot felidézve: A Bizottság kontra Egyesült Királyság (C-484/04) ügyben hozott

2 Dr. Pál Lajos: A kötetlen munkarendről; 4. o. <https://pallajos.files.wordpress.com/2020/03/akc3b6ketlen-munkarendrc5911.pdf>

döntés szerint nem elég legalább a napi munkaidő fele feletti munkaidő-beosztás jogának a munkavállaló részére történő átengedése. A munkarend kötetlenségéhez – és az ebből eredő adminisztrációs és munkaszervezési könnyítésekhez a munkáltatónak a teljes munkaidő beosztásának jogát írásban szükséges átengedni a munkavállaló részére. A Kúria döntése szerint a kötetlen munkarend megállapítására a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel kerülhet sor. Ez azt feltételezi, hogy a munkavállaló olyan jellegű tevékenységet végez, amely a többi munkavállaló munkavégzésétől függetlenül ellátható, és ezt az időtartamot a munkáltatói igénytől, illetve az Mt. korlátozást tartalmazó szabályaitól függetlenül maga a munkavállaló oszthatja be [EBH2016. M.30.]. A kötetlen munkarend-minősítésnek mellőzhetően feltétele a munkavégzés önálló megszervezése. A két ítélet nyomán is, az Mt.-ben nem szabályozott, de a gyakorlatban alkalmazott ún. rugalmas munkaidő-beosztás (törzsidő-peremidő) alkalmazása nem minősül kötetlen munkarendben történő foglalkoztatásnak, hiszen a munkáltató csak a munkaidő felhasználásának egy részét (peremidő) engedi át a munkavállalónak.

Kötetlen munkarend esetén

- a munkaidőkeretre, a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetén irányadó eljárásra – a munkaidő-beosztásra, a munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztására,

- a munkaközi szünetre, a napi és heti pihenőidőre (heti pihenőnapra),
- a rendkívüli munkaidőre, az ügyeletre és készenlétre vonatkozó szabályokat, valamint
- a munka- és pihenőidő nyilvántartás szabályai közül a rendes és a rendkívüli munkaidő, továbbá a készenlét nyilvántartásának munkáltatói kötelezettségére irányadó rendelkezést

nem kell alkalmazni [Mt. 96. § (3) bek.]. Ekkor is köteles a munkáltató nyilvántartani a munkavállalónak kiadott szabadságot.

Az ítélkezési gyakorlat szerint, ha a munkavállaló a munkaideje beosztását, illetve felhasználását maga határozza meg, eltérő megállapodás hiányában rendkívüli munkavégzés esetén ellenérték nem illeti meg. Az a körülmény, hogy a munkáltató által valamennyi munkavállaló részére előírt formanyomtatványon a munkavállaló a munkaidejét nyilvántartotta és azt havonta a munkáltatónak leadta, egymagában nem alkalmas bizonyítani a felek eltérő megállapodását a rendkívüli munkaidő díjazását illetően [EBH2009. 2070.]. A Kúria egy másik döntésében megállapította: kötetlen munkarend esetén a munkaközi szünetre és a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni, a munkáltató azonban az áruházvezető-helyettesek esetében is az Mt. ezen rendelkezéseit alkalmazva járt el, mely azt támasztja alá, hogy az érintett munkavállalók tényleges foglalkoztatására kötött munkarendben került sor. A munkáltató az

érintett munkavállalók esetében nem mentesült a munkaidő nyilvántartásának kötelezettsége alól [Mfv. II. 10.086/2016/6].

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén (Mt. 53. §) a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó [Mt. 96. § (4) bek.]. E szabály szűkségszerűen akkor kap szerepet, ha a munkavállaló átmenetileg más munkáltatónál köteles dolgozni.

Vissza a munkaidő-beosztáshoz – az általános munkarend

A munkáltató a munkaidőt az egészség és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be [Mt. 97. § (1) bek.]. Megítélésem szerint egy formálisan jogszerű munkaidő-beosztás is veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét. Például az Mt. lehetővé teszi, hogy többműszakos tevékenység esetén csak havi egy pihenőnapot kell beosztani, ez azonban veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét. Egy 31 napos hónapban dolgozott már az Olvasó „zsinórban” 30 napot?!

Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be [97. § (2) bekezdés].

Az általános munkarend mellett az Mt. 93. § (1) bekezdése lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben határozza meg. E keret tartama - amennyiben az Mt. 94. § (2)

bekezdésének feltételei nem állnak fenn, továbbá a munkáltató nem rendelkezik kollektív szerződéssel - legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet. A négyhavi munkaidőkeretben történő foglalkoztatás elrendelésére tehát a munkáltató egyoldalúan is jogosult, azonban az Mt. 93. § (4) bekezdése eltérést nem engedő szabálya alapján annak kezdő és befejező időpontját, és a keretbe tartozó óraszámot írásban kell meghatározni és közzé kell tenni [BH2020. 375.].

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás – három lehetőség variáció

Az Mt. szerint egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

- a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,
 - b) a heti pihenőnapot az Mt. 105. § (1) bekezdéstől (heti két pihenőnap),
 - c) a heti pihenőidőt az Mt. 106. § (1) bekezdéstől (heti legalább 48 óra, megszakítás nélküli időtartam)
- eltérően osztja be [Mt. 97. § (3) bek.].

Ha az a)–c) pontok egyikében foglalt feltétel megvalósul, a munkaidő beosztása már egyenlőtlen. Így a munkavállaló ugyan megkapja hetente két pihenőnapját, öt munkanapján viszont – legalább részben – eltér a beosztás szerinti munkaidő tartama a munkaszerződésben kikötött, vagy ennek hiányában az Mt. 45. § (4) bekezdése szerinti általános teljes napi munkaidő (8 óra) mértékétől. Abban az esetben is egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkavállaló – beosztása szerint – ugyan minden nap 8 órát dolgo-

zik, de nem kap minden héten két pihenőnapot. Egyes heteken hat munkanapra van beosztva, vagy például idénymunka esetén akár hétre, és ekkor az érintett héten egy pihenőnap sem jár.

A munkaidő-beosztás közlése és módosítása

Az Mt. módosítása a munkáltató a munkaidő-beosztást

- legalább egy hétre,
- a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli. Így egyértelmű: mikortól számítva és legalább mennyi idővel korábban kell a munkaadónak közölnie, ha változtat a korábbi munkaidő-beosztáson. Például az éjszakai műszakban dolgozókat a délelőtti beosztásba, és a reggel 6 órakor kezdő kollégák új munkaidő-beosztásuk szerint 22 órakor kezdenek. Változatlan az a szabály, hogy amennyiben a munkáltatói közlés elmarad, a továbbiakban is az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó [Mt. 97. § (4) bek.].

A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja [Mt. 97. § (5) bek.]. A munkaidő-beosztás módosításának minimális határidejét az Mt. napok helyett órákban állapítja meg. Ha például a munkáltató a munkavállaló hétfői, 14 órakor kezdődő munkaidő-beosztását kívánja mó-

dosítani, ezt legkésőbb a megelőző csütörtökön 14 óráig közölnie kell, ennek hiányában ugyanis nem lesz meg a törvény által megkívánt 96 óra a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és a közlés között.

A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja [Mt. 97. § (5) bek.]. A törvényszöveg feltételes módja jelzi, a kérelemről a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, e tekintetben ugyanakkor ügyelnie kell az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Azaz nem lehetséges, hogyha például egyszerre többen kérik egy adott napra szóló munkaidő-beosztás módosítását, a munkaadó úgy gyakorol méltányosságot, hogy önkényesen egyeseknek elfogadja, másoknak ugyanakkor elutasítja a kérelmét.

AZ ELSZÁMOLÁSI IDŐSZAK – A MUNKAI DŐKERET ALTERNATÍVÁJA

A munkaidőkeret alkalmazása mellett az egyenlőtlen munkaidő-beosztás egyik lehetséges feltétele, ha a munkáltató ún. elszámolási időszakot állapít meg. A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse [98. § (1) bek.]. Az Mt. az elszámolási időszak szabályozásával az egyenlőtlen munkaidő-beosztás a mun-

kaidókeret alkalmazásától eltérő további lehetőségét teremtette meg. Az elszámolási időszak alkalmazásával lehetősége van a munkáltatónak arra, hogy az adott heti munkaidőt hosszabb idő alatt dolgoztathassa le. Elszámolási időszak esetén a teljesítendő heti munkaidőt a napi munkaidő mértéke és az adott hétre irányadó általános munkarend alapulvételeivel kell megállapítani. Ezt a munkaidőt a munkáltató nem az érintett héten, hanem az elszámolási időszak alatt oszthatja be. Ennek folytán az elszámolási időszak alkalmazásával a munkáltatónak arra nyílik lehetősége, hogy valamennyi munkahétre eső munkaidő ledolgozására hosszabb időszakot vegyen alapul. Az elszámolási időszak alkalmazása kizárólag munkaidő-beosztási módszer és nem kapcsolódik a teljesítendő munkaidő tartamának meghatározásához.

Az elszámolási időszak végeredményben nem más, mint azon lehetőség biztosítása, hogy a munkavállaló egy adott időszakon belül az esetleges rendkívüli munkaidőt, illetve a teljes munkaidőnél ténylegesen rövidebb beosztás szerinti munkaidő teljesítését jóváírhasa. Ezt a munkaidő-beosztási és elszámolási módszert alkalmazzák a német és az osztrák munkajogban. Az egyénre szabott rugalmas munkaidőnek többfajta változata alakult ki, és több elnevezés is ismert. Így alkalmazzák az ún. *Arbeitszeitkonto* (munkaidő-számla), illetve az ún. *kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit* (KAPOVAZ). A rendkívüli munkaidő jóváírása vagy az elszámolási időszak

munkaóraszámához képest kevesebb teljesített munkaidő kompenzálása történhet heti, havi, illetve ennél hosszabb időszak viszonylatában is. A szakirodalom szerint megjegyzendő, hogy megjelenése és alkalmazása az Unió keretei között különösen az Irányelvvel kapcsolatban vitatott.

Az elszámolási időszakra alkalmazni kell a munkaidőkeretre vonatkozó azon szabályt is, miszerint a teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételeivel kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Megfelelően alkalmazandó továbbá az elszámolási időszakra

- a munkaidőkeret tartamára és a munkaviszony munkaidőkeret lejártá előtti megszűnésére vonatkozó törvényi rendelkezés is [Mt. 98. § (2) bek.]³, valamint
- az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamának elszámolására irányadó szabályok [Mt. 99. § (7) bek.].

A BEOSZTÁS SZERINTI NAPI ÉS HETI MUNKAI DŐ KORLÁTAI

Az Mt. egy esetben szabályozza a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidőjének minimumát. Ez – a részmun-

3 Horváth I. – Szladovnyik K.: i.m. 262–263.o.

kaidót kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet [Mt. 99. § (1) bek.]. A rendelkezés háttérben nyilvánvalóan az áll, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a magánéletre is figyelemmel – a munkáltató ne aprózhassa el a munkaidejét. Így például ne tartson tovább a munkahelyre és az onnan történő hazautazás, mint maga a munkaidő.

Az Mt. általános szabálya szerint a munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet [Mt. 99. § (2) bek.]. E rendelkezés vonatkozik a teljes-, a rész- és a rövidebb teljes munkaidőben dolgozóakra. A különös szabály: készenléti jellegű munkakörben dolgozó, vagy ha a munkavállaló a munkáltató, illetve a tulajdonos hozzátartozója, hosszabb teljes napi munkaidő (legfeljebb 12 óra/nap) kikötése esetén – a felek írásbeli megállapodása alapján – a beosztás szerinti

- a) napi munkaidő legfeljebb 24 óra,
- b) heti munkaidő legfeljebb 72 óra lehet.

A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja [Mt. 99. § (3) bek.]. Megjegyzendő, hogy az Mt. 66. § (3) bekezdése alapján kizárólagosan a munkáltató felmondásának indokául nem szolgálhat a készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállalóval kötött

azon megállapodás felmondása, miszerint – a munkaszerződésben kikötött, legfeljebb 12 órás mértékű napi munkaidő esetén – a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb 24, heti munkaideje legfeljebb 72 óra lehet.

A fenti napi és heti limitekbe nemcsak a beosztás szerinti munkaidő számít be. Eszerint a munkavállaló

- napi munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő [107. § a) pont] rendkívüli munkaidő,
- heti munkaidejébe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő [107. § a) pont] és az ügyelet [107. § d) pont] tartamát is be kell számítani.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető [Mt. 99. § (5)–(6) bek.]. Így például a napi 12 órás munkaidőbe beszámít, ha a munkavállalónak a beosztás szerinti munkaidejének leteltét követően munkáltatói utasításra rendkívüli munkavégzést kell teljesítenie. Ebből következik, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén 12 óra a beosztás szerinti napi munkaidő tartama, aznap már rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. A napi beosztás szerinti munkaidőbe az ügyelet teljes tartamát akkor kell beszámítani, ha az ügyelet alatti munkavégzés tartama nem mérhető. Egyébként az ügyeletet csak a heti beosztás szerinti munkaidő – általános szabály szerinti – 48 órás tartamánál kell figyelembe venni.

Az ügyletnek a heti munkaidő 48 óras maximális tartamába történő beszámításával kapcsolatban meghatározó volt az EUB előtti Landeshauptstadt Kiel kontra Norbert Jaeger [C-151/02] ügy. Az EUB-nak a perben kifejtett álláspontja szerint az ügylet elrendelése esetén, annak tartama alatt, a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen – akár a munkahelyén, akár attól eltérő helyen – jelen kell lennie, készen kell állnia arra, hogy a munkáltató utasítására munkát végezzen. Az EUB döntése ezt a rendelkezésre állást tekintette döntő jelentőségű elemnek, és azt a körülményt, hogy a munkavállaló a munkavégzés közötti időszakokban pihenhet, indifferensnek minősítette. Ezzel szemben a készenlélet az jellemzi, hogy a munkavállaló nem köteles várakozni egy meghatározott helyen, azonban – munkaképességének megőrzése mellett – elérhetőnek kell lennie, hogy hívásra feladatait ellássa.

Ha a munkanap nem naptári nap, hanem megszakítás nélküli 24 óra, mert a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható, a 12/24 órás munkaidőkorlátot is e 24 órában kell betartani. Mindez irányadó a hétre is, ami naptári hét vagy megszakítás nélküli 168 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. Ez utóbbi esetben a 48/72 órás munkaidő felső határt a 168 órás időszakban kell betartani.

A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a napi 12, vagy 24, illetőleg a 48 vagy 72 órás maximális időtartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik. A téli időszámítással ugyanis egy órával visszatekerjük az óra mutatóját, így a ténylegesen munkában töltött idő e különös szabállyal sem nő meg [Mt. 99. § (4) bek.].

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás különös szabályai

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát

- a) a munkaidőkeretnek az 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott tartamon (legfeljebb 4 hónap/16 hét, illetve 6 hónap/26 hét), vagy
- b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják – kollektív szerződés rendelkezése szerint – 12 hónapon belül átlagban kell figyelembe venni.

A b) pontban foglaltak kapcsolódnak a munkaidőkeret különös szabályához. Így bár kollektív szerződésben szabályozható 12 hónapnál hosszabb, legfeljebb 36 havi munkaidőkeret, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, de ekkor is 12 havonta el kell számolni a munkaidővel. Ami azt jelenti, hogy a 12 havi átlagban vizsgálандó a napi 12/24, és heti 48/72 órás munkaidőkorlát betartása, akkor is, ha a keret 12 hónapnál hosszabb. Vélhetően így felel meg az Mt.

az Irányelv legfeljebb 12 havi tartamú referenciá idősakra vonatkozó szabályának.

Az Mt. szövegét olvasva úgy tűnik, mintha lenne némi diszharmonia a törvény más, a munkaidőkerethez kapcsolódó szabályával. Ezek a rendelkezések a következők:

- a rendkívüli munkaidő fogalma, aminek egyik esete a munkaidőkereten felüli munkaidő [Mt.107. §],
- a rendkívüli munkavégzés díjazásának azon szabálya, amely alapján a munkavállalónak 50% bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidőkereten felül végzett munka esetén is [Mt. 143. § (2) bek. b) pontja] és
- a munkaidőkeret lejártakor irányadó elszámolási szabály: a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni [Mt. 156. § (2) bek.].

Azaz, valamennyi szabály szerint a munkaidőkeret lejártá az irányadó, 12 hónapnál hosszabb tartamú keret esetén sincs 12 hó eltelte után az idézett három törvényhely alapján munkaidő- és bérelszámolási kötelezettség. A fék a fentebb idézett szabályban: 12 havonta abban a tekintetben kell elszámolni a munkaidővel, hogy ezen időszak átlagában vizsgálandó a napi 12/24, és heti 48/72 órás munkaidőkoriát. Azaz az

említett korlátoknak nem a 12 hónapnál hosszabb munkaidőkeret lejártával kell megfelelni.

Az osztott napi munkaidő – csak megállapodással

A munkáltató – a felek megállapodása alapján – a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani [Mt. 100. §]. Az ítélezési gyakorlat szerint osztott munkaidőre vonatkozó érvényes megállapodás hiányában a munkáltató bérfizetéssel tartozik arra az időre, amíg a munkavállaló a rendelkezésére állt és őt nem foglalkoztatta. [EBH2007. 1636.] Az Mt. szerint két részletben osztható be a munkaidő, és a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani (pl. praktikus lehet egy szálloda éttermében dolgozó pincérek esetén, akik 15 órakor befejezik az ebéddel kapcsolatos teendőket és 18 órától van újra munkájuk, elkezdenek teríteni a vacsorához).

A két munkaidőrész közti idővel a munkavállaló rendelkezik, elhagyhatja munkahelyét, a munkaidő második részének beosztás szerinti kezdetekor kell munkavégzésre alkalmas állapotban megjelennie. Amint egy elvi bírósági határozat kimondja: az osztott munkaidő két része közé eső időben a munkahelyen töltendő ügylet elrendelhető. [EBH2003. 896.]

Beosztás szerinti munkaidőben vasárnap – és akik nem oszthatók be?

Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) az időnyjellegű,
- c) a megszakítás nélküli,
- d) a több műszakos tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben,
- f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén (pl. külföldre történő szolgáltatást nyújtanak az ún. call-centerek, fő feladatuk a másik országból érkező megrendelések, panaszok, utasítások kezelése, vagy a másik országban történő feladatmegoldás az informatika eszközeivel),
- h) külföldön történő munkavégzés során (ha az érintett állam munkaviszonyra vonatkozó szabályai lehetővé teszik a vasárnapi munkavégzést), valamint
- i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be [Mt. 101. § (1) bek.].

Akik pedig nem találják magukat az a)-tól i) pontig tartó listán, dolgozhatnak vasárnap, csak nem beosztás szerinti, hanem rendkívüli munkaidőben.

Az a) pontban foglaltakkal kapcsolatban az Mt. kimondja: a munkaszüneti napra vonatkozó rendelkezés törvény által elrendelt alkalmazásával a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül vasárnap is rendeltetése folytán működőnek, ha

- a tevékenység igénybevételére a vasárnaphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján (pl. étterem, szálloda, színház, múzeum,), vagy
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása (pl. mentők, katasztrófa-elhárítás), továbbá a vagyonvédelem (pl. biztonsági őr, portás) érdekében kerül sor [Mt. 101. § (2) bek.].

Az i) ponthoz kapcsolódó kommentár: a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény szerint:

- kereskedelmi tevékenység: kis-, illetve nagykereskedelmi tevékenység, valamint kereskedelmi ügynöki tevékenység,
- kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató tevékenység: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében bevásárlóközpont, piac vagy vásár üzemeltetése, ideértve az ott forgalmazott termékek raktározásával, szállításával összefüggő vagy egyéb, a keres-

kedelmi tevékenység folytatásának elősegítésére irányuló szolgáltató-sok nyújtását,

- kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenység: az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazás-közvetítői tevékenység (2. §).

Mind a fenti *a)* és *i)* pontokhoz, azaz a kereskedelemhez és a rendelkezése folytán vasárnap is működő munkáltatóhoz vagy munkakörhöz kapcsolódik a következő ítélet. A fővárosi bevásárlóközpontban található ruházati üzlet az elmúlt évek során a vásárlási szokások lényeges átalakulása folytán vasárnap rendelkezése folytán működőnek minősül [BH2013. 225.].

Ünnepi munka – Ki dolgozhat munkaszüneti napon?

Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26 [Mt. 102. § (1) bek.]. E napra rendes munkaidő

- a rendelkezése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben (lásd a „Beosztás szerinti munkaidőben vasárnap – és aki nem osztható be?” cím alatt írtakat!),
- az idejijellegű,
- a megszakítás nélküli tevékenység esetén, valamint

- a társadalmi közszükségletet ki-elégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén, továbbá

- külföldön történő munkavégzés során

osztható be [Mt. 102. § (2) bek.].

A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében [Mt. 102. § (4) bek.]. A vasárnap és munkaszüneti nap közötti különbség: amíg mindenki dolgozhat vasárnap, addig munkaszüneti napon ez kizárólag az Mt. által szabályozott körben lehetséges. A vasárnapi munkavégzés esetén csak az a kérdés: beosztás szerinti vagy rendkívüli munkaidőben foglalkoztatható-e a munkavállaló. Aki nem dolgozhat beosztás szerinti munkaidőben vasárnap, rendkívüli munkaidőben e napon foglalkoztatható. Ezzel szemben a munkaszüneti napon, aki beosztás szerinti munkaidőben nem dolgozhat, rendkívüli munkaidőben sem foglalkoztatható.

A munkaközi szünet – nem jár mindenkinek

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő [107. § *a)* pont] rendkívüli munkaidő tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, a ki-

lenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A beosztás szerinti napi munkaidőbe a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani [Mt. 103. § (1)–(2) bek.]. Így, ha összességében a napi munkaidő legfeljebb 6 óra, a munkavállaló munkaközi szünetre nem jogosult. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat [Mt. 103. § (3) bek.]. Minderre ugyanakkor egyoldalú munkáltatói döntés alapján nincs lehetőség.

A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával, legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni [Mt. 103. § (4)–(5) bek.]. Általános szabályként a munkaközi szünet nem a munkaidő része, de ha annak tartamába be is számítják, akkor is a munkaidő megszakításával kell kiadni. A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni, ekkor eltérhet azon szabálytól, ami szerint a szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell biztosítani, de legalább húsz percet egybefüggően ez esetben is ki kell adni [Mt. 103. § (6) bek.].

A napi pihenőidő – akár 8 óra is lehet

A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között lega-

lább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően a napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

- a) az osztott munkaidőben,
- b) a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az időnyellegű tevékenység keretében

foglalkoztatott munkavállaló esetében [Mt. 104. § (1)–(2) bek.]. A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, vagy amely esetben nyolc óra napi pihenőidő is biztosítható, legalább hét óra [Mt. 104. § (1)–(2) bek.]. Ha a fenti törvényi lehetőségek alapján két munkanap között a munkaadó nem biztosít legalább 11 óra napi pihenőidőt, a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább 22 óra kell, hogy legyen [Mt. 104. § (4) bek.].

Ha például a többműszakos tevékenység keretében dolgozó munkavállaló szerda és csütörtök között 8 órás napi pihenőidőt kapott, csütörtök és péntek között legalább 14 óra napi pihenőidőt kell részére biztosítani. A napi pihenőidő tartamába beszámít a munkahelyre és az onnan történő hazautazással töltött idő is.

Egy példa a gyakorlatból: többműszakos tevékenység, alkalmanként nyolcórás napi pihenőidővel. 22 órakor van vége a munkaidőnek, másnap reggel hatkor munkakezdés. Egy óra az út hazáig, egy órahajnalban vissza, otthon újabb egy-egy óra elmegy a vacsorával, zuhanyzással, majd a reggeli készülődéssel. Marad négy óra az alvásra – jó esetben...

Az Európai Unió Bíróság ítéletével „kikezdett” bekezdés

Az Mt. 2023. január 1-től hatályos szabálya szerint nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el [Mt. 104. § (5) bek.]. Az Mt. módosításához benyújtott törvényjavaslat Indokolása szerint a napi pihenőidő rendelkezése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében. Abban az esetben, ha a munkavégzés napját követően a munkavállalót a munkáltató sem rendes, sem rendkívüli munkaidőben nem kötelezi munkavégzésre, a napi pihenőidő beosztása célját veszti, hiszen a munkavállaló számára a munkáltató egyéb jogcímen (pl. heti pihenőnap vagy pihenőidő) oszt be pihenőidőt.

Az idézett, idén életbe lépett rendelkezés vélhetően rövid életű lesz. 2023. március 2.-án került közzétételre az Európai Unió Bíróság (EUB) ítélete a C-477/21. sz. | MÁV-START ügyben. A határozat lényege: a napi pihenőidő még akkor is hozzáadódik a heti pihenőidőhöz, ha közvetlenül megelőzi azt. Ez a helyzet abban az esetben is, ha a nemzeti jogszabályok az uniós jog által megkövetelnél több heti pihenőidőt biztosítanak a munkavállalók részére.

Rövid pertörténet: egy, a MÁV-START alkalmazásában álló mozdonyvezető a Miskolci Törvényszék előtt támadta munkáltatója azon döntését,

hogy nem adja ki számára a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv értelmében minden huszonnégy óras időszakra járó legalább tizenegy óra egybefüggő napi pihenőidőt, amennyiben erre a heti pihenőidőt vagy a szabadságot közvetlenül megelőzően, illetve közvetlenül azt követően kerülne sor. A MÁV-START a perben azt állította, hogy mivel a jelen ügyben alkalmazandó kollektív szerződés az irányelv által megkövetelt minimális (24 órás) heti pihenőidőt jelentősen meghaladó (legalább 42 órás) pihenőidőt ír elő, a döntése a munkavállalóját egyáltalán nem érintette hátrányosan. A Miskolci Törvényszék előzetes döntéshozatali eljárás keretében többek között azt kérdezte az EUB-tól, hogy az irányelv értelmében a heti pihenőidővel egybefüggően kiadott napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi-e. Az EUB ítéletében leszögezi, a napi és a heti pihenőidőhöz való jog két önálló jogot képez, amelyek eltérő célokat követnek. A napi pihenőidő lehetővé teszi, hogy a munkavállaló meghatározott, nemcsak, hogy összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől. A heti pihenőidő azt teszi lehetővé a munkavállalónak, hogy minden hétnapos időszakon belül kipihenhesse magát. Következésképpen biztosítani kell a munkavállalók számára mindkét jog tényleges gyakorlását. Márpedig az olyan helyzet, amelyben a napi pihenőidő a heti pihenőidő részét képezi, megfosztaná lényegétől a napi pihenőidőhöz való jogot azáltal, hogy a munkavállalót, amennyiben él a heti

pihenőidőhöz való jogával, megfosztja a napi pihenőidő tényleges igénybevételének lehetőségétől. E vonatkozásban az EUB megállapítja, az irányelv nem korlátozódik arra, hogy általánosságban határozza meg a heti pihenőidőhöz való jog minimális időtartamát, hanem kifejezetten azt pontosítja, hogy ezen időszak hozzáadódik a napi pihenőidőhöz való jog címén elismerendő időszakhoz. Ebből következik, hogy a napi pihenőidő nem képezi a heti pihenőidő részét, hanem ahhoz hozzáadódik, még akkor is, ha a napi pihenőidő közvetlenül megelőzi a heti pihenőidőt. Az EUB azt is hangsúlyozza, hogy a magyar szabályozás által a minimális heti pihenőidő vonatkozásában előírt, az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezések nem foszthatják meg a munkavállalót az ezen irányelvben számára biztosított más jogoktól, különösen a napi pihenőidőhöz való jogtól. Így ezt az alkalmazandó nemzeti szabályozás által előírt heti pihenőidő időtartamától függetlenül biztosítani kell.⁴

A heti pihenőnap – nem feltétlenül hetente kettő

Hetenként két pihenőnapot kell beosztani, melyek egyenlőtlenül is beoszthatók. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani [Mt. 105. § (1)–(2)

bek.]. A megszakítás nélküli, a többműszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatottaknak nem kell hetente legalább egy pihenőnapot beosztani, de esetükben havonta legalább egy heti pihenőnapot szükséges kiadnia a munkaadónak [Mt. 105. § (3) bek.]. Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben [101. § (1) bek. f) pont] foglalkoztatott munkavállaló kivételével – vasárnapra kell beosztani. Megjegyzem, aki nem foglalkoztatható munkaidő-beosztása szerint vasárnap, az egyik heti pihenőnapot e napon kell biztosítani. A másik pihenőnap a hét bármely más napja lehet, miután a heti két pihenőnapnak nem kell egymáshoz a naptár szerint kapcsolódnia.

A heti pihenőidő – napok helyett órákban számolva

A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. A munkavállaló számára a heti pihenőidőt a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kivételével a havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani [Mt. 106. § (1)–(2) bek.].

A 2023. január 1-étől hatályos szabály szerint egyenlőtlen munkaidő-be-

⁴ 39/23. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY; Luxembourg, <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2023-03/cp230039hu.pdf>

osztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, illetőleg az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára – a korábbi heti időintervallum helyett – havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható. Ebben az esetben a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell beosztani [Mt. 106. § (3) bek.]. Az idén életbe lépett törvénymódosítás azt jelenti, hogy heti pihenőidő alkalmazásakor nem kell hetente legalább negyvenórás megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani, mindezt elegendő havonta megtenni. Az Mt. módosításáról szóló törvényjavaslat Indokolása kritikával illette a 2022.-ig hatályos szabályozást, mert e szerint azzal, hogy hetente megszakítás nélküli pihenőidőt kellett beosztani, az Mt. gyakorlatilag kizárta a heti pihenőidő alkalmazása esetén az egyenlőtlen munkaidő-beosztást. A 106. § módosított (3) bekezdése a heti pihenőidő egyenlőtlen beosztására vonatkozó szabályokat összhangba hozta a heti pihenőnapra vonatkozó Mt. 105. § (3) bekezdése szerinti rendelkezésekkel.

Változatlan ugyanakkor, hogy a munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani [Mt. 106. § (3) bek.].

A Kúria döntése szerint az a 40 órát el nem érő időszak, melyre nem osztották be a munkavállalót munkavégzésre, nem tekinthető heti pihenőidőnek, mi-

vel nem alkalmas a heti regenerálódáshoz szükséges időtartam funkcióját betölteni. Heti pihenőidőnek – az Mt. 106. § (1) és (3) bekezdésére figyelemmel – csupán a heti 40 órát elérő vagy ezt meghaladó időtartam minősül, így a munkaidőkeret átlagában is csak a 48 órát egybefüggően kitevő időtartam vehető figyelembe [BH2022. 161.].

A RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐ – A LEHETSÉGES JOGCÍMEK

Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet tartama [Mt. 107. §]. Bár e munkaidő a törvény szerint rendkívüli, a munkavállalóval mégsem kell közölni az elrendelés okát.

Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkahelyen a munkaidő lejártát követően történt tartózkodás önmagában nem szolgálhat a rendkívüli munkaidő megállapítására. Ha azonban a munkavállaló a többlet-munkaidőben ellenőrzötten és igazoltan végez túlóraengedély nélkül munkát, megalapozottan igényelheti annak ellenértékét [BH1997. 500.]. Nem tekinthető ugyanakkor rendkívüli munkaidőnek az a – munkaidőn felül – végzett munka, amelyre azért került sor, mert a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét dolgozza le. Ennek feltétele azonban a munkáltatóval történő előzetes megállapodás. Egy másik ítélet szerint

a munkavállaló, ha a munkakörébe tartozó feladatok ellátása érdekében, a munkáltató tudtával munkaidő-beosztásától eltérően dolgozik, ez a munkavégzés a munkáltató érdekét szolgálja, ezért a rendkívüli munkaidőben való munkavégzés ellenértékére lesz jogosult [EBH2006. 1443.]. A közölt munkaidő-beosztástól eltérő pihenőnapi munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül [BH2013. 226], amely ugyancsak része a munkaidő nyilvántartásának. A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat megszegi, aki – e szabályok megkerülése végett – színlelt megbízási szerződést köt. [BH1997. 99.]

A rendkívüli munkaidő elrendelése – kérelemre írásban

A rendkívüli munkaidő elrendelésére az Mt. nem ír elő alaki kötöttséget, azt csak a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni [Mt. 108. § (1) bek.]. A rendkívüli munkaidő tilalma a munkavállaló hozzájárulásával sem szeghető meg [EBH2001. 570.]. A rendkívüli munkaidő elrendelésére, a munkaidő beosztására vonatkozó szabályok betartása alól a munkáltató nem mentesülhet polgári jogi szerződésben vállalt kötelezettségre hivatkozással. [EBH2002. 692.] Nem korlátozott viszont a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében [Mt. 108. § (2) bek.]. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

- a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el [Mt. 108. § (3) bek.].

A rendkívüli munkaidő mértéke – megállapodással 400 óra/év

Az Mt. szerint a rendkívüli munkaidő naptári évenkénti felső határa továbbra is 250 óra. [Mt. 109. § (1) bek.] Ezt meghaladóan

- a munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – a 250 órát meghaladóan – naptári évenként legfeljebb 150 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka) [Mt. 109. § (2) bek.]; valamint
- kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi 300 óra lehet a rendkívüli, ezt meghaladóan ugyancsak a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el [Mt. 135. § (3) bek.].

Mindkét esetben a munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel. Ha e megállapodás megkötetik, az egy naptári évben a munkáltató rendelkezésére álló rendkívüli munkaidő összességében 400 óra. Az Mt. 66. § (3) bekezdése szerint kizárólag nem lehet a felmondásának indoka az önként

vállalt túlmunka elrendelésére lehetőséget biztosító megállapodás munkavállalói felmondása. Ha a munkáltató él a 400 órányi túlóra elrendelésével, ez ténylegesen általában 48 órás munkahetet eredményez. Igaz, a 40 óra feletti részért az Mt. általános szabálya szerint a rendkívüli munkavégzésért járó 50%-os bérpótlékot is fizetni kell. Ha pedig a túlóra pihenőnapon van, 100%-os pótlék jár.

A rendkívüli munkaidő mértének szabályát arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre [Mt. 109. § (3) bek.]. Az önként vállalt túlmunka korábbi bevezetéséhez kapcsolódik a munkaidő-nyilvántartás tartalmának bővítése. A munkáltatónak a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság mellett nyilván kell tartania a megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő tartamát is [Mt. 134. § (1) bek.]. Ezen túlmenően e megállapodás – amely megkötése érvényesen csak írásban lehetséges – is nyilvántartandó [Mt. 134. § (4) bek.]. A bíróság a közvetett bizonyítékok értékelésével megállapíthatja a munkavállaló által teljesített rendkívüli munkaidő tartamát, amennyiben a munkáltató a munkaidő-nyilvántartási kötelezettségének nem tesz eleget. [BH2009. 120.]

AZ ÜGYELET ÉS KÉSZENLÉT – RENDELKEZÉSRE ÁLLÁS

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető. Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el [Mt. 110. § (1)–(2) bek.].

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni [Mt. 110. § (3) bek.]. Készenlétnek minősül, ha a munkáltató a munkavállalótól hétvégén és ünnepnap telefonon történő elérhetőséget és a munkára képes állapot megőrzését elvárja. A készenléti díj ezért – kifejezett elrendelés hiányában is – megilleti a munkavállalót. [Mfv. I. 10.593/2014/4.] Ennek megfelelően – amint egy másik ítélet leszögezi – készenlét teljesítése nem állapítható meg, ha a munkavállaló mobiltelefonján való elérhetősége csak lehetőség volt, mert a munkáltató nem fűzött ahhoz jogkövetkezményt, ha a munkavállaló nem volt elérhető. Ilyen feltételek mellett a munkavállalót a készenlétre jellemző – a munkára képes állapot megőrzésére, szükség esetén bármikor munkába állásra vonatkozó – kötelezettség nem terhelte. [EBH2006. 1540.]

Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendszeres vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani (Mt. 111. §). Így, ha a munkavállaló egyenlőtlen munka-

idő-beosztás szerint 12 órát dolgozott, és ezt követően számára közvetlenül ügyelet megkezdését rendelték el, az ügyelet tartama legfeljebb 12 óra lehet. A napi munkaidő 12 óras maximumába az ügyeletnek csak az az időtartama számít be, amely alatt tényleges munkavégzést is teljesít a munkavállaló, kivéve, ha az ügyelet alatti munkavégzés tartama nem mérhető. Ekkor a 12 órába az ügyelet teljes időtartama beszámítandó. Az ügyelet munkavégzés hiányában is beszámít a heti munkaidő 48 óras maximumába, akárcsak a rendkívüli munkaidő naptári évenként számított keretébe.

A készenlét havi tartama a 168 órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. Így egyes hónapokban a készenlét tartama meghaladhatja a 168 órát. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el (Mt. 112. §). A készenlét alatt elrendelt munkavégzés tartama rendkívüli munkaidő. A készenlét egybefüggő tartamára vonatkozóan nincs törvényi korlátozás, ugyanakkor a készenlét elrendelésének korlátja az előbbiekben idézett heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára a készenlét elrendelésével kapcsolatos korlátozás.

VÉDETT EMBEREK – AZ EGYES MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOKRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

Az Mt. 2023. január 1-jén életbe lépett szabálya teljesen átszerkesztette és rész-

ben tartalmában is módosaz Mt.-nek 113. §-át a rendkívüli munkavégzés, az egyenlőtlen munkaidőbeosztás és az éjszakai munkavégzés elrendelésével kapcsolatban.

Az Mt. 113. § (1) bekezdés tartalmazza a rendkívüli munkaidő elrendelésének tilalmát, amely egyrészt két személyi körre (a munkavállaló várandóssága megállapításától gyermek hároméves koráig és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló, annak hároméves koráig). Másrészt – amint az Mt. módosításáról szóló törvényjavaslat Indokolás fogalmaz – az Mt. módosított szabálya pontosítja, hogy nem rendelhető el rendkívüli munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén tekintettel arra, hogy a hatályos jogban – ellentétben a 2022. XII.31.ig hatályos rendelkezéssel – nem a munkaviszonyra vonatkozó szabály rögzíti az egészségkárosító kockázatot, hanem azt a munkáltatónak kell megállapítania a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján.

Nem tilalom, csupán korlátozás, hogy a rendkívüli munkaidő a gyermekét egyedül nevelő munka-vállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig – a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása kivétellel [Mt. 108. § (2) bek.] – csak hozzájárulásával rendelhető el [113. § (2) bek.]. Csak ebben az esetben nem követeli meg az írásbeli alakot az Mt. a munkavállalói hozzájáruló nyilatkozathoz, az

alábbiakban olvasható egyenlőtlen munkaidőbeosztás, valamint éjszakai munka elrendeléséhez már igen.

Az egyenlőtlen munkaidőbeosztással kapcsolatos megszorítás: a munkáltató a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig, vagy a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat esetén

- a heti pihenőnapot vagy a heti pihenőidőt a törvény általános szabályától eltérően, egyenlőtlenül nem oszthatja be; azaz hetente szükséges a két pihenőnap [105. § (1) bek.] vagy a legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő [106. § (1) bek.] biztosítása [113. § (3) bek.].
- a munkaidőt a napi munkaidő mértékétől eltérően csak a munkavállaló írásbeli hozzájárulásával oszthatja be [113. § (4)].

Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés [Mt. 89. §]. Erre az időszakra munka

- a) a munkavállaló számára várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, vagy
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig

nem osztható be, továbbá mindkét személyi körben a gyermek háromtól tízéves koráig csak a munkavállaló írás-

beli hozzájárulásával osztható be [113. § (5)–(6) bek.].

Ezen túlmenően éjszakai munka esetén a beosztás szerinti napi munkaidő a munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra megállapított egészségkárosító kockázat fennállásakor a nyolc órát nem haladhatja meg [113. § (7) bek.]. Azaz, ha például 22 órakor kezdődik a beosztás szerinti munkaidő, az másnap hat óráig tarthat.

Ezek a fiatalok

A védett munkavállalók másik köre a 18. év alatti életkorú fiatal munkavállaló. A 2023. január 1-től hatályos Mt.-módosítás a 114. § újra szerkesztése mellett érdemi változást is hozott. A fiatal munkavállaló napi munkaideje változatlanul legfeljebb nyolc óra lehet, ugyanakkor a tizenhat évesnél fiatalabb munkavállaló napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet, kivéve azt a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tizenötödik életévét betöltött tanulót, aki az iskolai szünet alatt munkát végez. Ennek megfelelően a fiatal munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb nyolc, a tizenhatévesnél fiatalabb munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb hat óra lehet [114. § (1)–(3) bek.]. Az Mt.-módosítás háttérben az Európai Szociális Kartával való összhang megteremtése áll, ami napi hat órában korlátozza a tizenhatévesnél fiatalabb munkavállalók napi munkaidejét.

Több munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a beosztás szerinti napi munkaidőt össze kell számíta-

ni [Mt. 118. § (4) bek.] Célszerű ekkor nyilatkoztatni a munkavállalót arról, hogy másutt munkajogviszony keretében végez-e munkát, és ha igen, milyen tartamban.

A fiatal munkavállaló számára

- legfeljebb egy heti munkaidőkereket lehet elrendelni,
- éjszakai munka nem osztható be,
- négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet, továbbá
- legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

Végezetül a heti pihenőnapot vagy a heti pihenőidőt a törvény általános szabályától eltérően, a munkáltató egyenlőtlenül nem oszthatja be; azaz hetente szükséges a két pihenőnap [105. § (1)

bek.] vagy a legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő [106. § (1) bek.] biztosítása [Mt. 114. § (5) bek.].

Ellenőrizheti a hatóság

Végezetül egy praktikus szempont a szabályok betartásához. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. rendelet szerint a foglalkoztatás szabályszerűségének ellenőrzése körében a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság ellenőrzése a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartására terjed ki. A hatósági ellenőrzés szempontjából minimumkövetelménynek kell tekinteni munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartását is [5. § (1)–(2) bek.].

**Menedzser Praxis Szakkiadó
és Gazdasági Tanácsadó Kft.**

1139 Budapest, Váci út 99. 4. emelet
Telefon: 061-880-7600 • Fax: 061-880-7699
E-mail: ugyfelszolgalat@mprx.hu
Web: www.menedzserpraxis.hu
Adószám: 13598145-2-42
EU-adószám: H13598145-2-42
Cégjegyzékszám: 01-09-883770