

GAZDÁLKODÁSI KÉZIKÖNYVEK

MUNKAI DŐKERET GYAKORLATI ALKALMAZÁSA

Egyenlőtlen munkaidőbeosztás szabályai

 **SALDO**
Budapest, 2021

Szerzők:
Greskóné Koller Krisztina
Kissné Horváth Marianna

Sorozatszerkesztő:
Kökényesiné Pintér Ilona

ISBN 978-963-638-620-7
ISSN 2416-2310 (Tanácsadói könyvek)
ISSN 1788-3245 (Gazdálkodási kézikönyvek)

Kiadja a SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.
Felelős kiadó: Sarkadi Nagy András a SALDO Zrt. vezérigazgatója
A SALDO Kiadó az 1795-ben alapított Magyar Könyvkiadók és Könyvterjesztők
Egyesülésének tagja

© A Saldo Kiadó valamennyi kiadványa szerzői jogvédelem alatt áll.
*E kiadvány bármely részének sokszorosítása, bármilyen adatrendszerben való
tárolása (papír, elektronikus stb.)
a kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül tilos!*

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	5
I. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályozásának jogi háttere, a munkaidőkeret és az elszámolási időszak története.....	7
1. A munkaidőkeret története a magyar munkajogi szabályozásban	7
2. Az elszámolási időszak története a magyar munkajogi szabályozásban.....	13
3. A munkaidőkeret helye az Uniós jogrendben.....	13
4. Az Uniós jogrend hatása a magyar szabályozásra	15
II. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztáshoz kapcsolódó fogalmi meghatározások.....	17
1. Munkaidő	17
2. Napi munkaidő (Mt. 88. § 92. §).....	18
2.1 Teljes napi munkaidő.....	19
2.2 Rész munkaidő.....	20
3. Beosztás szerinti munkaidő (Mt. 88. §)	21
4. Rendkívüli munkaidő (Mt. 107. §).....	22
5. Éjszakai munkavégzés (Mt. 89. §)	25
6. Ügyelet-készenlét (Mt. 110–112. §).....	25
7. Munkanap – munkahét (Mt. 87. §).....	27
8. Munkaközi szünet (Mt. 103. §).....	29
9. Napi pihenőidő (Mt. 104. §).....	30
10. Heti pihenőnap – heti pihenőidő (Mt. 105–106. §).....	31
11. Kiegyenlítő nap – szabadnap.....	33
12. Munkaszüneti nap (Mt. 102. §).....	35
13. Szabadság (Mt. 115. §).....	37
14. Betegszabadság (Mt. 126. §).....	40
15. Szabadság kiadásának szabályai (Mt. 122–124. §).....	42
III. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályai a különböző munkarendekben	45
A munkaidő-beosztás szabályai (Mt. 96–100. §).....	45
1. Általános munkarend	45
2. Rendeltetése folytán az év minden napján működő munkáltató munkarendje.....	47
3. Idényjellegű tevékenység.....	48
4. Megszakítás nélküli tevékenység.....	50
5. Többműszakos tevékenység.....	52
6. Készenléti jellegű tevékenység	53
7. A kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenység, kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenység.....	56

8. Társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához szükséges munkaszervezést igénylő tevékenység	57
9. Külföldön történő munkavégzés	58
10. Osztott napi munkaidőt alkalmazó munkarend	60
11. Kötetlen munkarend	61
12. Több jellemzős munkáltatói tevékenységek	64
13. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös munkaidő-beosztási szabályok	67
14. Utazó munkavállalókra vonatkozó szabályok (földön, vízen, levegőben)	68
IV. Munkaidőkeret	73
1. A munkaidőkeret fogalma	73
V. Háromhavi munkaidőkeret a beosztástól az elszámolásig	81
1. A munkaidőkeret elszámolásának technikája	81
2. A teljesítendő óra számítása	85
3. A havi elszámolás elkészítése	87
4. A munkaidőkeret zárása	108
5. Eljárás a munkaidőkeret lejárt előtti munkaviszony megszűnése esetén	111
6. Munkaügyi ellenőrzések tapasztalatai	119
VI. Az elszámolási időszak	121
1. Az elszámolási időszak fogalma	121
2. A munkaidőkeret és az elszámolási időszak összehasonlítása	121
3. Az elszámolási időszakra és a munkaidőkeretre vonatkozó közös szabályok	123
4. Az elszámolási időszak munkaidejének meghatározása	124
5. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége	124
6. Az elszámolási időszakra vonatkozó bérfizetési szabályok	125
7. Elszámolás a munkavállalóval munkaviszony megszűnése esetén	125
8. Az elszámolási időszak elszámolásának technikája	127
9. Elszámolási időszak zárása a munkaviszony megszűnésekor	132
VII. Kérdések és válaszok	134
1. sz. melléklet Szabadság táblázat	158
2. sz. melléklet Munkarendek összesítő	160

ELŐSZÓ

Az új munka törvénykönyve több mint kilenc éve lépett hatályba. Hatályba lépését követően a gyakorlati alkalmazás során felmerült problémák kiküszöbölésére a jogalkotó törvénymódosítással több helyen pontosította a jogszabályi rendelkezéseket. 2019. január 1-jétől is változtak a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezések. A változások egy része pontosító jellegű, többsége azonban lényeges változásokat hozott a rendkívüli munkaidő mértékében, a munkaidő beosztásában, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás, a munkaidő keret alkalmazása tekintetében. Szabályozásra került az önként vállalt túlmunka, a harminchat hónapos munkaidőkeret alkalmazásának lehetősége. Többek között új rendelkezések jelentek meg a munkaidőbeosztás közlésére, a heti pihenőnapok kiadására vonatkozóan is. A veszélyhelyzetre való tekintettel is könnyítéseket vezetett be a jogalkotó a munkaidő beosztás szabályai tekintetében, így lehetőség nyílt 2020-tól a munkáltatók döntése alapján huszonnégy havi munkaidő keret bevezetésére is. A munkaidő- szervezést érintő lényeges változtatások hatására gondoltuk úgy, hogy a 2014-ben először megjelent, majd 2019-ben átdolgozott kiadványunkat a jogszabályi változások tükrében áttekintjük, abból a célból, hogy több gyakorlati példán keresztül a kiadvány segítséget nyújtson a munkáltatóknak a törvénymódosítás rendelkezéseinek alkalmazásában.

Rendszeresen visszatérő problémát jelent a gyakorlatban az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályainak alkalmazása, a munkáltató által alkalmazott munkarend meghatározása, az ehhez kapcsolódó munkaidő beosztás és annak elszámolása, a munkaidő-keret meghatározása. A munka világát meghatározó jogszabályok értelmezésével, alkalmazásával kapcsolatban különböző kérdésekkel találkozunk, ezek jelentős része a munkaidő-beosztás szabályaival, a munkaidőkeret alkalmazásával kapcsolatban merül fel. Többen a munkaidőkeret fogalmát az új munka törvénykönyvnek tulajdonítják, bevezetésétől tartanak.

Könyvünkben rávilágítunk arra, hogy a munkaidőkeret intézményét az új munka törvénykönyve hatályba lépése előtt „elődei” is használták, már 1951 óta. Bevezetése ma már a munkaerővel való rugalmasabb gazdálkodást, a munkaidőnek a gazdasági tevékenység hullámzásához való hozzáigazítását teszi lehetővé. Egy olyan eszköz a gazdasági vezetés kezében, melynek megfelelő alkalmazásával a munkaerőköltségek optimalizálhatók.

Egy rövid történeti áttekintés és az uniós jogharmonizáció ismertetése után összefoglaljuk az egyenlőtlen munkaidő-beosztás gyakorlati alkalmazásának legfontosabb szabályait. A gyakorlati megvalósítás lehetséges eseteit konkrét példákon keresztül vezetjük le, mellyel célunk, hogy ha az Olvasó kezébe veszi a kiadványt, megtalálja benne azt az esetet, melyet saját munkája során használni tud a munkaidő-beosztásától a bérszámfej-

MUNKAIIDŐKERET GYAKORLATI ALKALMAZÁSA

tésig. A munkaidőkereten kívül külön fejezetben foglalkozunk az egyenlőtlen munkaidő beosztás egy másik lehetséges módjával, az az elszámolási időszak alkalmazásának lehetőségével.

Bízunk abban, hogy kiadványunkkal segítséget tudunk nyújtani az egyenlőtlen munkaidő-beosztással, annak elszámolásával foglalkozók mindennapi munkavégzéséhez.

Budapest, 2021. október

I. AZ EGYENLŐTLEN MUNKAI DŐ-BEOSZTÁS SZABÁLYOZÁSÁNAK JOGI HÁTTERE, A MUNKAI DŐKERET ÉS AZ ELSZÁMOLÁSI IDŐSZAK TÖRTÉNETE

1. A munkaidőkeret története a magyar munkajogi szabályozásban

1937. évi XXI. törvénycikk

Történeti visszatekintésünk első jogszabályában a munkaidőkeret, az egyenlőtlen munkaidő-beosztás még nem szerepelt, a törvény a munkaidőt, a legkisebb munkabért és az évenkénti „fizetéses” szabadságot szabályozta csak. Mai szemmel érdekes, hogy a munkaidő maximumát hogyan határozták meg: *az üzletben, az üzemben, egyéb vállalatban vagy foglalkozásban alkalmazott személyzet valóságos munkaideje a munkaközi szünetek beszámítása nélkül huszonnégy óra alatt nyolc óránál és hetenkint negyvennyolc óránál, a tisztviselőké pedig heti negyvennégy óránál hosszabb nem lehet.* Ma 2021-et írunk, a heti munkaidő maximumára vonatkozó előírás azóta sem változott a magyar munkajogban. Akkoriban nem volt szabályozás arra sem, hogy mely napok lehetnek pihenőnapok, azokat hogyan kell beosztani, de a napi és e mellett a heti munkaidő mennyiség maximumának korlátozásából kifolyólag a dolgozónak a heti egy pihenőnap biztosított volt.

Az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet

A következő munkaviszonyt szabályozó törvényünkben találkozunk először a munkaidőkeret fogalmával, de akkor még nem társult hozzá egyenlőtlen munkaidő-beosztás. A 37. szakasz tartalmazta a napi munkaidő hosszát, ami ekkor 8 óra volt. *A munkaidőt napi, heti vagy havi keretben lehetett megállapítani.* 1953. december 1-jei hatállyal lépett életbe, hogy a *munkaidő már éves keretben is meghatározható volt.* A törvény sok módosítást megélt, de a 37-es paragrafus a változatlan maradt, egészen a törvény hatályon kívül helyezéséig.

Az 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről

Következő állomás a munkajogi szabályozás terén az 1967. október 8-án kihirdetett, és 1968. január 1-jén hatályba lépő 1967. évi II. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

A törvény „az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza a szocialista társadalom munkájában való részvétel rendjét, ennek keretében különösen a munkáltatóknak és a dolgozóknak a munkaviszonyból eredő jogait és kötelezettségeit, valamint a dolgozók közreműködését szakszervezeteik útján az élet- és munkakörülményeiket érintő kérdések szabályozásában, továbbá a munkáltató tevékenységének fejlesztésében és ellenőrzésében”¹.

E törvényben a munkaidőt már heti óraszámokban határozták meg. A Minisztertanács hatáskörébe utalták azoknak a kivételes eseteknek az eldöntését, amikor a törvényi 48 óránál hosszabb munkaidőt is meg lehetett állapítani. A munkaidőkeret megállapításánál a törvény már utalt a heti munkaidő tartamának alapulvételére, nem lehetett alkalmazni a napi munkaidőkeretet, a továbbiakban már csak a több heti, havi vagy éves keretben történő munkaidő-megállapítást engedélyezte.

A munkaidőkereten belül a munkaidő-beosztásának, a túlmunka és készenlét elrendelésének feltételeit, korlátjait és módját a kollektív szerződés szabályozására bízta. Túlmunka is meghatározásra került a törvényben, a dolgozó napi munka idejét meghaladó munkát lehetett túlmunkának tekinteni. Ha pedig a napi munkaidő előzetesen nem volt munkanapokra beosztva, a heti, havi vagy évi munkaidőkereten felül végzett munka minősült túlmunkának.

A munkaidőkeret mai napig alkalmazott és minden túlzás nélkül mondható legfőbb előnye az 1981-es évhez kötődik, amikor is a Munka Törvénykönyve módosítása először tette lehetővé a munkaidő munkanaponkénti egyenlőtlenül történő beosztását.

Az Mt. V. 41. §-ának (1) bekezdése értelmében:

„A munkaidő-beosztása a munkanapokra történhet egyenlően vagy egyenlőtlenül. Egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál azokon a napokon, amikor a dolgozó munkát végez, a munkaidő négy óránál rövidebb, és – váltásos szolgálatot kivéve – tizenkét óránál hosszabb nem lehet.”

A napi munkaidő kezdete és vége megállapítható volt egységesen, vagy alkalmazható volt a rugalmas munkaidő-beosztás. A munkaidő-beosztást a dolgozóval, két héttel előbb és legalább kétheti időtartamra kellett közölni. E szabály alól a kollektív szerződés kivételt tehetett. Ekkor azonban a dolgozó következő heti munkaidő-beosztását lehetőleg három nappal előbb közölni kellett.

A gazdálkodó szervezet termelési, gazdálkodási érdekből – a kollektív szerződés módosítása nélkül – előre nem látható körülmény miatt elrendelhetette a munkanapnak sza-

¹ 1967. évi II. tv. a Munka Törvénykönyvéről

badnappal való felcserélését. Ehhez a szakszervezet munkahelyi szervének előzetes egyetértése volt szükséges.

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

A következő állomás a sok módosítást megélt 1992. évi XXII. törvény, mely közel húsz évben keresztül szabályozta a munka világát. Hatálybalépésekor a 118. § tartalmazta a munkaidőkeretre vonatkozó főbb előírásokat.

A munkaidő hossza – szakítva a korábbi törvényekben használt heti munkaidő megállapítással – napi 8 órában került meghatározásra. Ettől való eltérés két esetben volt lehetséges. Egyrészt munkaviszonyra vonatkozó szabály, másrészt a felek megállapodása alapján rövidebb vagy – készenléti jellegű munkakörben – hosszabb, de napi tizenkét órát meg nem haladó munkaidő megállapítását engedélyezte. A teljesítendő munkaidő ismét a napi munkaidő tartamának alapulvételével heti, vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben volt meghatározható. A munkaidőkeret megállapítását – kollektív szerződés hiányában – a munkáltatóra bízta. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje nem haladhatta meg a 12 órát.

A munkaidő-beosztása a munkaidőkeret alkalmazása esetén kétféleképpen lehetséges. Egyenlően, azaz a munkaidőkeret előírt munkanapjain a munkavállaló azonos óraszámban dolgozik, vagy beosztható ezen kívül egyenlőtlenül is, ahol a napi munkaidő négy óránál kevesebb nem lehet, és a tizenkét órát nem haladhatja meg.

Garanciális szabály a munkavállalókra nézve, hogy a munkarendet a munkáltató legalább egy héttel előbb és legalább egy hétre köteles közölni a munkavállalóval.

A Munka Törvénykönyve bevezetésekor lehetővé tette, hogy a munkaidőkeretet a munkáltató a kollektív szerződéstől függetlenül akár éves keretben is megállapíthatta. A 2001. évi XVI. törvény az Európai Unió Tanácsának 93/104/EK irányelvében foglaltakkal összhangban korlátozta a munkaidőkeret hosszának meghatározását. 2006. január 1-jétől legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti munkaidőkeretet lehetett meghatározni. Kollektív szerződésben lehetőség volt a legfeljebb négyhavi, illetve tizennyolc heti, több munkáltatóra kiterjesztett hatályú kollektív szerződés esetén legfeljebb hat havi, illetve huszonhat heti munkaidőkeretet alkalmazni.

Az irányelvben engedélyezett eltéréseknek megfelelően ekkor kerültek a törvénybe azok a kivételes esetek, amelyekben lehetőség nyílt az éves munkaidőkeret meghatározására. Erre négy esetben kerülhetett sor: a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, a többműszakos munkarendben foglalkoztatott és az idénymunkát végző munkavállalók esetében. Az Mt. jogharmonizációs célú módosításával került a törvénybe a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja meghatározásának követel-

ménye és az ehhez kapcsolódó közlési kötelezettség, valamint a munkaidő számításának szabályai.

A 2009. június 1-jén hatályba lépő 2009. évi XXXVIII. számú törvény módosította a Munka Törvénykönyvét is, benne a munkaidőkeret munkáltató által megállapítható felső határát.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)

A rövid történeti áttekintéssel szeretnénk volna érzékeltetni, hogy a munka világát jelenleg szabályozó – 2012. július 1-jén hatályba lépett – munka törvénykönyve nem egy új lehetőséget teremt, hanem továbbviszi „elődeinek” a munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra vonatkozó szabályrendszerét.

A munka törvénykönyve a munkaidő-beosztás jogát egyoldalúan a munkáltató feladatkörébe rendeli, lehetőséget biztosítva a rendes munkaidő mértékének az általános munkarendtől eltérő, a munkáltató működésének leginkább megfelelő beosztására. E szabály megfelelő alkalmazásával a munkáltató az élőmunka költségeit optimalizálhatja. A munka törvénykönyve munkaidőkeretre vonatkozó szabályaiban csak néhány változás történt a korábbi szabályozáshoz képest. Megmaradt a teljesítendő munkaidő számítására vonatkozó feltételrendszer. Változott azonban a kollektív szerződésben meghatározható munkaidőkeret mértéke. 2012. július 1-jétől a megszakítás nélküli, a többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében, idényjellegű munkáltatói tevékenység, készenléti jellegű munkakör esetén már csak hat havi vagy huszonhat heti munkaidőkeret alkalmazható. Hat havi vagy huszonhat heti munkaidőkeretben foglalkoztathatók a polgári repülést kiszolgáló munkakörökben, a fuvarozást kiszolgáló munkakörökben, a közúti közlekedést kiszolgáló munkakörökben, a vasúti szállítást kiszolgáló munkakörökben és a kikötőkben foglalkoztatott munkavállalók is. Ha azonban technikai vagy munkaszervezési okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezhet legfeljebb tizenkét havi, illetve ötvenkét heti munkaidőkeretről is. A munka törvénykönyvének 94. § (3) bekezdésének **2019. január 1-jétől** történő hatályba lépésével, ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, a **munkaidőkeret kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap** lehet. A 2020-ban bekövetkezett koronavírus világjárványra tekintettel kihirdetett veszélyhelyzet további intézkedéseket indukált a jogalkotó részéről.

A veszélyhelyzetre tekintettel a munkáltatók és a munkavállalók között fennálló munkaviszony fennmaradásának érdekében a Kormány a gazdaságvédelmi akcióterv első elemeként rendeletben szabályozva lehetőséget biztosított arra, hogy a felek a munka törvénykönyve szabályaitól külön megállapodásban eltérjenek, továbbá hogy

I. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabályozásának jogi háttere...

a munkáltató a munkaidő beosztására, a munkavégzés helyére vonatkozóan egyoldalú utasítást adjon az általános közlési határidők betartása nélkül [A koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásainak enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020.(III.18.) Korm. rendelet (továbbiakban Rendelet) 6. §].

További könnyítést jelentett az április 10-én kihirdetésre került huszonnégyhavi munkaidő keret, melyet a munkáltató egyoldalúan elrendelhetett, továbbá az, hogy annak tartamát nem érinti a veszélyhelyzetesetleges megszűnése, azaz a veszélyhelyzet megszűnését követően tovább folytatódhat a munkáltató által elrendelt időtartamig [104/2020.(IV.10.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásainak enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020.(III.18.) Korm. rendelet munkajogi szabályainak a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében történő kiegészítéséről].

A gyakorlatban sok problémát okozott annak hiánya, hogy a korábbi szabályozás nem tartalmazta munkaviszony megszűnésekor alkalmazható, a munkaidőkeret zárására vonatkozó eljárási rendet. Bizonytalan volt, hogy a munkaviszony megszűnésekor hogyan kell elszámolni a még futó munkaidőkeretet. A hatályos joganyag részletesen tárgyalja, hogy mikor illeti meg a munkavállalót állásidő vagy rendkívüli munkáért járó díjazás, illetve mikor alkalmazhatók az előlegnyújtásra vonatkozó szabályok. Sok korábbi bizonytalanságot oszlatott el a szabályok törvénybe iktatása e téren. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén szintén nagy segítség a munkaidőkeretet alkalmazó munkáltatók számára, hogy a szabadságot, betegszabadságot órában is nyilván lehet tartani. Később látni fogjuk, hogy mennyi adminisztrációs munkát kerülhetünk el, ha a szabályokat megfelelően alkalmazzuk a gyakorlatban, és a törvény adta lehetőségek közül jól választjuk ki a tevékenységünkhöz legjobban illő elszámolási módot.

Történeti áttekintésünk végén az érdekesség kedvéért összefoglaljuk, hogy a magyar munkajog főbb állomásainak időpontjában hogyan alakult a maximálisan alkalmazható munkaidőkeret hossza.

MUNKAI DŐKERET GYAKORLATI ALKALMAZÁSA

	1951	1953	1967	1992	2001	2006	2007 07.01.	2009 06.01.	2010	2012	2019	2020
Megállapító törvényi felhatalmazás alapján												
munkáltató					2 havi/ 8 heti	2 havi/ 8 heti	3 havi/ 12 heti	4 havi/ 16 heti	4 havi/ 16 heti	4 havi/ 16 heti	4 havi/ 16 heti	4 havi/ 16 heti 24 havi
munkáltató (idénymunka esetén)					4 havi/ 16 heti	4 havi/ 16 heti	4 havi/ 16 heti					
munkáltató megszaktítás nélküli, többműszakos, idényjellegű, készenléti és speciális munkakör esetén										6 havi/ 26 hét	6 havi/ 26 hét	
kollektív szerződés	havi	éves	éves			4 havi/ 18 heti	6 havi/ 26 heti	6 havi/ 26 heti	6 havi/ 26 heti			
kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató				éves								
több munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződés					6 havi/ 26 heti	6 havi/ 26 heti						
kollektív szerződés kivételes esetekben					éves	éves/ 52 heti	éves/ 52 heti	éves/ 52 heti	éves/ 52 heti	12 havi/ 52 heti	36 havi	

4. Rendkívüli munkaidő (Mt. 107. §)

A törvény a rendkívüli munkaidőnek – a munkaidő-beosztásától függően – különböző típusait különbözteti meg.

Rendkívüli munkaidőnek minősül

- a munkavállaló munkaidő-beosztásától eltérő,
- a munkaidő kereten felüli,
- az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkavégzés,
- és az ügylet időtartama.

A rendkívüli munkaidőt minden esetben a munkáltató rendeli el. Ha a munkavállaló a munkáltató tudomásával, a munkáltató által megkövetelt feladatot olyan időszakban végzi el, amely meghaladja a beosztás szerinti munkaidejét, akkor is rendkívüli munkaidőről, rendkívüli munkáról beszélünk. Ezzel kapcsolatban felhívnánk a figyelmet a rendeltetés-szerű joggyakorlás követelményeinek betartására, a joggal való visszaélés tilalmára.

Rendkívüli munkaidőnek minősül, ha a munkáltató a munkavállalóval előre közölt munkaidő beosztását 96 órán belül módosítja.

Példa: Ha például egy négy havi munkaidő keretben foglalkoztatott munkavállalónak munkaidő-beosztása szerint reggel 6 órától 14 óráig kellene dolgoznia, azonban a munkafolyamat megköveteli, hogy az adott munkanapon 18 óráig munkát végezzen, a munkáltatónak lehetősége van az adott napon 4 óra rendkívüli munkavégzés elrendelésére. Ebben az esetben a munkavállaló munkaidő-beosztásától eltérő mértékű munkaidő rendkívüli munkaidőnek minősül, miután a munkaidő – beosztás módosítására az adott napon került sor, azaz 96 órán belül. Ebben az esetben az elrendelt 4 óra rendkívüli munkáért járó munkabért és a rendkívüli munkáért járó bérpótlékot a kereten belül, az adott hónapban el kell számolni a munkavállaló részére.

Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-kereten felül teljesített munkaidő.

Példa: Ha például két havi munkaidőkeretben történik a foglalkoztatás, és a két hónapra elrendelhető törvényes munkaidő (2 hó × 21 munkanap × 8 óra) 336 óra, és a munkáltató a munkavállalót 340 órára osztotta be, a munkaidőkeret zárásakor, a második hónap végén 4 óra, munkaidő kereten felül teljesített rendkívüli munkavégzése keletkezik a munkavállalónak.

II. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztáshoz kapcsolódó fogalmi meghatározások

Az ügyelet esetén, a munkavállaló az ügyelet teljes időtartama alatt a napi munkaidején kívül, a munkáltató által elrendelt helyen munkavégzés céljából köteles rendelkezésre állni. Ha az ügyelet időtartama alatti munkavégzés nem mérhető, az ügyelet teljes időtartamára 50 százalék bérpótlékot kell fizetni, ebben az esetben az ügyelet alatti munkavégzés nem minősül rendkívüli munkaidőnek. Díjazására csak abban az esetben kell a rendkívüli munkaidő díjazására vonatkozó szabályokat alkalmazni, ha az ügyeletet megszakítva, mérhető munkavégzést rendel el a munkáltató az ügyelet időtartama alatt.

Itt szeretnénk megemlíteni az alábbi esetet, melyben a pedagógusok elsőfokon pert nyertek.

Gyakran előfordul esetükben, hogy a munkáltató az adott napon helyettesítést rendel el a pedagógusok számára. Az elsőfokú ítélet értelmében a munkaidőben elrendelt helyettesítésért is jár díjazás, amennyiben a munkáltató a helyettesítést 96 órán belül rendeli el. A 96 órán belüli elrendelés az eredeti beosztásuktól eltérő munkaidő beosztásnak minősül, így arra a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A 96 órán belül elrendelt helyettesítésre, amennyiben munkavégzés is történik, a rendkívüli munkaidőre járó díjazás illeti meg a pedagógusokat, azaz a alapterében felül ötven százalék bérpótlékra is jogosultak. Abban az esetben, ha nem történik munkavégzés, az ügyeletre vonatkozó díjazási szabályokat kell alkalmazni, miután a pedagógusok ez alatt az idő alatt a munkáltató rendelkezésére állnak a munkahelyen, negyven százalék bérpótlékra jogosultak.

Miután a munkajogi igény három év alatt évül el, a pedagógusok visszamenőleg három évre követelhetik elmaradt járandóságukat. ehhez természetesen igazolni kell, hogy a helyettesítés elrendelésére 96 órán belül került sor.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató tudomásával, a munkáltató által megkövetelt feladatot olyan időszakban végzi el, amely meghaladja a beosztás szerinti munkaidejét, akkor is rendkívüli munkaidőről, rendkívüli munkáról beszélünk. Ezzel kapcsolatban felhívánk a figyelmet a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményeinek betartására, a joggal való visszaélés tilalmára, melyet az Mt. 7. §-a előír a felek számára.

A rendkívüli munkavégzésre általában a munkáltató utasítására kerül sor. Miután a rendkívüli munkavégzés elrendelésére általában előre nem látható okból kerül sor, az Mt. nem rendelkezik arról, hogy mennyivel korábban kell a munkáltatónak a munkavállalót értesítenie. Írásban is csak akkor kell elrendelnie a rendkívüli munkavégzést, ha azt a munkavállaló kéri. Lényeges változás következett be 2019. január 1-jétől az elrendelhető rendkívüli munkavégzés mértéke tekintetében. Korábban az elrendelhető rendkívüli munkavégzés mértéke 250 órában volt korlátozva (ide nem értve a baleset, elemi csapás, súlyos kár, környezetet veszélyeztető súlyos veszély megelőzése, elhárí-

tása érdekében elrendelt rendkívüli munkavégzést), mely kollektív szerződésben kötött megállapodás alapján 300 órára volt emelhető.

2019. január 1-jétől lehetőség van arra, hogy a munkáltató közvetlenül a munkavállalóval írásban megállapodást kössön egy naptári évre szólóan arra, hogy a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető évi 250 óra rendkívüli munkaidő felett további évi 150 óra túlmunkát rendelhessen el számára

Fontos! Az önként vállalt túlmunkára vonatkozó megállapodás mindig egy naptári évre szól!

Ha a munkaviszony év közben kezdődik, vagy egy évnél rövidebb határozott időre szól, akkor a 150 órát (úgy, mint a 250 órát) csak arányosan lehet vállalni. Abban az esetben, ha a munkaviszony részmunkaidőre jött létre, akkor is csak a részmunkaidő arányában lehet önkéntes túlmunkára megállapodni a munkavállalóval.

Példa: Ha például egy napi 3 órás részmunkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóról van szó, számára az elrendelhető éves rendkívüli munkavégzés (250 óra / 8óra×3 óra) 94 óra, és az adott naptári évre (150 óra / 8 óra×3 óra) 56 óra önként vállalt rendkívüli munkavégzésre köthető vele megállapodás.

Példa: Ha az előző példában szereplő részmunkaidős (napi 3 órás) munkavállalónak a munkaviszonya október 1-én jött létre, a munkaviszonya kezdetének évére elrendelhető rendkívüli munkavégzés (94 óra / 365 nap×92 nap) 24 óra, önként vállalt túlmunka órája legfeljebb (56 óra / 365×92 nap) 14 óra lehet.

Ha az elrendelhető rendkívüli munkavégzés mértékét kollektív szerződésben kötött megállapodás alapján 300 órára felemelték, önként vállalt rendkívüli munkavégzésre szóló megállapodás a munkavállalóval 100 órára köthető. Természetesen részmunkaidő és egy évnél rövidebb tartamú munkaszerződés esetén ebben az esetben is arányosítani kell.

Fontos! Kollektív szerződéssel rendelkező munkáltató esetében sem haladhatja meg a dolgozó rendkívüli munkavégzése az évi 400 órát, melyet arányosan kell csökkenteni, ha a munkavállaló munkaviszonya részmunkaidőre jött létre, vagy a munkaszerződése nem áll fenn a teljes naptári évben!

Példa: A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló határozott időre, 4 hónapra kötött munkaviszonya szeptember 1-jén jött létre. A vállalkozásnál

II. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztáshoz kapcsolódó fogalmi meghatározások

kollektív szerződés van érvényben, az elrendelhető rendkívüli munkavégzés mértéke a kollektív szerződés szerint 300 óra, a munkavállalóval a munkáltató évi 100 óra túlmunkára köthet megállapodást. A dolgozónak a kollektív szerződés szerint rendkívüli munkavégzése (300 óra / 365 nap × 122 nap) 100 óra, önként vállalt túlmunkája (100 óra / 365 nap × 122 nap) 33 óra lehet a szeptember 1-jétől december 31-ig fennálló határozott időre szóló munkaviszonya alapján.

Fontos szabály, hogy a megállapodásban rögzített önként vállalt túlmunkát is a munkáltató rendeli el!

5. Éjszakai munkavégzés (Mt. 89. §)

A munka törvénykönyve éjszakai munkaidőnek tekinti az este tíz óra és másnap reggel hat óra közötti munkavégzést, függetlenül annak időtartamától. Az este tíz órát követően végzett félórás munkavégzés is éjszakai munkavégzésnek minősül, függetlenül attól, hogy éjszakai pótlékot nem kell érte fizetnie a munkáltatónak. Éjszakai pótlék ugyanis csak abban az esetben jár a munkavállalónak, ha műszakpótlékra nem jogosult, és este tíz óra után legalább egy óra időtartamot elérte a munkavégzése. Mint később látni fogjuk, az éjszakai időszakban történő munkavégzésért vagy éjszakai, vagy műszakpótlék illeti meg a munkavállalót.

6. Ügyelet-készenlét (Mt. 110–112. §)

A beosztás szerinti munkaidőn túl a munkavállaló négy óra rendelkezésre állásra is kötelezhető. Négy órát meghaladó időtartamú rendelkezésre állásra akkor kötelezhető a munkavállaló, ha arra társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, baleset, elemi csapás, környezetet fenyegető veszély elhárítása, vagy a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának érdekében kerül sor. A munkavállaló a rendelkezésre állás ideje alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni, és a munkáltató utasításának megfelelően munkát végezni.

Fontos! Ha a rendelkezésre állás helyét a munkáltató határozza meg, ügyeletről, ha a munkavállaló határozza meg készenlétről beszélhetünk!

Az **ügyelet** időtartama egybefüggően nem haladhatja meg a huszonnégy órát, melybe bele kell számítani a beosztott rendes napi munkaidőt és az elrendelt rendkívüli munkaidőt is.

Példa: A munkavállalónak az ügyelettel érintett napon beosztása szerint hat órát kell rendes munkaidőben dolgoznia. Erre a napra részére a munkáltató tizennyolc óra ügyelet rendelhet el, azonban az ügyelet alatt már csak legfeljebb hat óra rendkívüli munkavégzést teljesíthet, miután a napi munkaidő mértéke a tizenkét órát nem haladhatja meg. Így a rendes napi munkaideje (6 óra) és az ügyelet alatt elrendelt rendkívüli munkaidő (legfeljebb 6 óra) a törvényi mértéket nem haladja meg.

Az ügyelet tartama beleszámít a heti munkavégzési idő negyvennyolc órás maximumába. A napi munkaidő tizenkét órás korlátjánál azonban az ügyeletről – ha a munkavégzés mérhető – csak a ténylegesen munkavégzéssel teljesített órákat kell beszámítani, ha azonban a munkavégzés nem mérhető, akkor a teljes ügyeletet figyelembe kell venni.

A **készenlét** az az időtartam, amely alatt a munkavállaló munkaképes állapotban, a munkáltató utasítására rendelkezésre állni köteles a munkaidején túl. A rendelkezésre állás időtartama alatt a tartózkodási helyét a munkavállaló választja meg. A készenlét megszakításával munkavégzést rendelhet el a munkáltató, amely már nem készenlétnek, hanem rendkívüli munkavégzésnek minősül.

Fontos! A készenlét havi tartama nem haladhatja meg a százhatvannyolc órát, melyet munkaidőkeret esetén a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni!

Példa: Ha a munkavállaló kéthavi munkaidőkeretben dolgozik, az első hónapban készenlétben volt 210 órában, akkor a második hónapban már nem lehet részére csak $(2 \times 168 - 210)$ 126 órát elrendelni.

Fontos! Heti pihenőnapra, illetve heti pihenőidőre havonta négy alkalommal rendelhető el készenlét!

A rendelkezésre állást, akár ügyeletről, akár készenlétről beszélünk, alaki kötöttség nélkül lehet elrendelni, azonban, ha a munkavállaló kéri, írásba kell foglalni.

Fontos! Az ügyelet, illetve készenlét elrendelését egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell a munkavállalóval!

A közölt ügyeleti, illetve készenléti beosztást, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti készenlét, ügyelet kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt ügyeleti, illetve készenléti beosztást a munkavállaló kérésére is módosíthatja.