

A munkaidőszervezés új szabályai a Munka Törvénykönyvében 2019. január 1-től

(Hogyan értelmezzük és alkalmazzuk az új szabályokat?)

2019. január 1-től több ponton változtak (2018. évi CXVI. törvénnyel) a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések a Munka Törvénykönyvében. A változások egy része pontosító jellegű, a többsége azonban lényeges változásokat hozhat elsősorban a rendkívüli munkaidő mértében, a munkaidő beosztásában és a munkaidőkeret megállapításában, amely módosítások a munkavállalóktól és a szakszervezetektől (sőt az üzemi tanácsoktól is) komoly odafigyelést fognak igényelni. (Néhány új rendelkezés – a szülési szabadságra és a gyermek gondozására igénybe vehető fizetés nélküli szabadság körében – csak 2020. január 1-én fog életbe lépni.)

A munkavállalókat érintő legfőbb változások a következők.

1. Önként vállalt túlmunka

(Mt. 109. § (2) bekezdés, 135. § (2) bekezdés h) pont, 135. (3) bekezdés és 143.§)

2019. január 1-től lehetőség van arra, hogy a **munkáltató közvetlenül a munkavállalóval írásban megállapodást kössön** arra, hogy a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető évi 250 óra rendkívüli munkaidő (túlmunka) felett további **legfeljebb évi 150 óra túlmunkát rendelhessen el a munkáltató**.

A megállapodás mindig egy naptári évre szól. Ha azonban a munkaviszony év közben kezdődött, vagy egy évnél rövidebb határozott időre szól, akkor a 150 órát ennek megfelelően arányosan lehet csak vállalni. Ha a munkaviszony részmunkaidőre jött létre, akkor is csak a részmunkaidőnek megfelelő arányban lehet önkéntes túlmunkára megállapodást kötni (ha pl. a részmunkaidő napi négy órás munkára vonatkozik, s a munkaviszony egész évre szól, akkor a vállalható önkéntes túlmunka éves mértéke csak a 150 óra fele lehet). A törvény nem említi, de ugyanilyen arányosságot kell alkalmazni, ha a felek bármely más okból nem az év elején, hanem később kötnek megállapodást.

A megállapodásnál figyelembe veendő szempontok:

- a munkavállaló a megállapodás megkötésére **nem kényszeríthető** (s természetesen a munkáltatótól sem követelhető, hogy rendeljen el önkéntes túlmunkát), a megállapodásnak a felek önkéntes és kölcsönösen egybehangzó akaratnyilatkozatán kell alapulnia
- a megállapodás **csak írásban** érvényes
- **legfeljebb egy naptári évre** lehet megkötni (az esetlegesen el nem rendelt túlmunka a következő naptári évre nem vihető át)
- **a munkavállaló felmondhatja** a megállapodást, de **csak az év végére** (a törvény nem rendezi a felmondási idő mértékét, ebből következően a felmondás bármikor megtehető), amely nyilatkozatot szintén írásba kell foglalni.
- **az évi 150 óra a maximum**, a felek ennél hosszabb időben nem, de **rövidebb időtartamban** megállapodhatnak
- a megállapodásban rendezni lehet a felek számára fontos **feltételeket** is (pl. esetleg mely időpontban ne lehessen elrendelni a túlmunkát, mennyi idővel korábban legyen köteles jelezni az igényét, legyen kötelező írásban elrendelni azt, a munkavállaló milyen egyéni szempontjait legyen köteles a munkáltató figyelembe venni, az önkéntes túlmunka speciális

nyilvántartási szabályairól, a kompenzáló pihenőidők mértékéről és kiadásának időpontjáról az önkéntes túlmunka díjazásának speciális szabályait – a törvényi minimumnál magasabb túlórapótlék vagy éppen a túlmunkáért járó díj kifizetésének időpontjáról - stb.)

- a megállapodást követően – hacsak a felek a megállapodásukban másként nem rendelkeznek – az önkéntes túlmunkát is **a munkáltató rendeli** el
- az önkéntes túlmunka **díjazására** is a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető túlmunkára vonatkozó szabályok az irányadók – hacsak a felek a megállapodásban máshogy nem rendelkeznek (Mt. 143. §).
- az önkéntes túlmunkára vonatkozó megállapodást a munkáltatónak külön **nyilván kell tartania** (Mt. 134. § (1) bekezdés d) pont)

A kollektív szerződés (üzemi megállapodás) szerepe a túlmunka mértékének szabályozásában:

A kollektív szerződés továbbra is szabályozhatja a munkáltató által egyoldalúan elrendelt túlmunka maximális évi mértékét, amelyre nézve nem változott a szabály, tehát a kollektív szerződés felemelheti a munkáltató által elrendelhető éves túlmunka mértékét, ennek korlátja azonban továbbra is az évi 300 óra. Ha kollektív szerződés erről így rendelkezik, ez nem zárja el a munkáltató és a munkavállaló által kötött megállapodás lehetőségét **a további (az évi 300 órán felüli) önkéntes túlmunkára vonatkozóan, ennek azonban a maximális mértéke már csak évi 100 óra lehet.**

Kollektív szerződés azonban arról is rendelkezhet, hogy a munkáltató és a munkavállaló milyen feltételekkel köthet egyáltalán önkéntes túlmunkára megállapodást, s milyen mértékben. A kollektív szerződés rendelkezése azonban csak a munkavállalók javára térhet el a törvénynek a túlmunkára vonatkozó rendelkezéseitől.

Üzemi megállapodás akkor léphet a kollektív szerződés helyébe, ha az adott munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, vagy nem terjed ki rá valamely más, általa kötött kollektív szerződés hatálya (pl. több munkáltató által az ágazatban/alágazatban kötött kollektív szerződés esetén).

2. Harminchat hónapos (hároméves) munkaidőkeret alkalmazásának lehetősége

(Mt. 94. § (3) bekezdés)

2019. január 1-től lehetőség van arra, hogy a munkaidőkeret maximális tartamát kollektív szerződés (üzemi megállapodás) **a korábbi egy év helyett harminchat hónapban (három évben)** állapítsa meg. Nem változott a munkáltató által egyoldalúan megállapítható munkaidőkeretre vonatkozó szabályozás (négy hónap és a törvényben meghatározott esetekben hat hónap – Mt. 94. § (1) és (2) bekezdés). A változás tehát kizárólag a kollektív szerződésben meghatározható munkaidőkeret mértékét érinti, amely a korábbi maximum egy év helyett lehet majd legfeljebb harminchat hónap.

A harminchat hónapos munkaidőkeret elrendelésének törvényi feltételei:

- a legfeljebb harminchat hónapos munkaidőkeretet **csak** akkor lehet alkalmazni, ha abban a munkáltató és a szakszervezet **kollektív szerződésben** ebben megállapodik
- a kollektív szerződés is **csak akkor** rendelheti el jogszerűen ezt a hosszú munkaidőkeretet, ha **azt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják**
- az elrendelhető munkaidőkeret **maximuma harminchat hónap** lehet (kevesebbről tehát lehet rendelkezni, többről nem)

- a kollektív szerződés nem csak a munkaidőkeret maximumáról rendelkezhet, hanem annak **további feltételeiről** is.

A harminchat hónapos munkaidőkeret azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaidőt (rendes és rendkívüli munkaidőt is) egyenlőtlenül oszthatja be ezen a hároméves időtartamon belül. A munkaidőbeosztás munkavállalót védő szabályait természetesen ebben az esetben is figyelemmel kell lenni. Ezek közül a legfontosabbak:

- a munkáltató a munkaidőt az **egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire**, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be
- a beosztás szerinti **napi munkaidő – a részmunkaidőt kivéve – nem lehet rövidebb négy óránál**
- a **beosztás szerinti napi munkaidő maximuma** nem lehet több tizenkét óránál, a **heti munkaidő legmagasabb mértéke** pedig nem lehet több negyvennyolc óránál. Egyenlőtlen munkaidőbeosztásnál a napi és heti munkaidő maximális mértékét négy és hat hónapos munkaidőkeret esetében a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni, az ennél hosszabb legfeljebb **harminchat hónapos munkaidőkeret esetében azonban ennél rövidebb időszak, tizenkét hónap átlagában kell megfelelni ennek a napi, illetve heti átlagmaximumnak**, ha a kollektív szerződés így rendelkezik (Mt. 99. § (7) bekezdés). A ledolgozott rendes és rendkívüli munkaidő tehát ennél rövidebb lehet tizenkét hónapon belül, hosszabb azonban nem. Ettől a szabálytól kollektív szerződés is csak a munkavállalók javára térhet el (Mt. 135. § (2) f) pont). **Fontos feltétel azonban, hogy ezt a tizenkét hónapos időtartamot a kollektív szerződés külön is előírja.**
- a napi és heti munkaidő **átlagába be kell számítani a rendes és rendkívüli munkaidőket** is.
- a munkaidőbeosztásnál természetesen figyelembe kell venni a **pihenőidőket** is.
- a **munkaviszonynak a harminchat hónapi munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén** is alkalmazni kell a törvény általános rendelkezéseit (Mt. 95. §).

A kollektív szerződésben meghatározható a fenti, törvényi szabályokon kívül, illetve azoktól eltérően a munkavállalókat védő további szabályozás, az összes munkavállalóra vonatkozóan is, pl.:

- a harminchat hónapos munkaidőkeretnél rövidebb tartamú munkaidőkeretet is előírhat (négy, illetve hat hónap és a harminchat hónap között)
- a kollektív szerződés korlátozhatja az önkéntes megállapodással vállalható túlmunka mértékét, sőt azt akár ki is zárhatja
- feltételekhez kötheti az önkéntes túlmunka alkalmazását (pl. minden év elején a szakszervezettel/üzemi tanáccsal való kötelező konzultáció a következő évi önkéntes túlmunka mértékéről elrendelésének feltételeiről)
- meghatározhatja az önkéntes túlmunkára vonatkozó megállapodás minden munkavállalóra irányadó feltételeit
- rendezheti a pihenőnapok/idők mértékét s kiadásának szabályait
- rendezheti a túlmunkának a munkaidőkereten belüli elszámolási, kifizetési szabályait
- a nyilvántartás speciális szabályai, beleértve az érintett munkavállalók rendszeres írásbeli tájékoztatását a ledolgozott túlmunkáról
- stb.

A munka díjazásának szabályai harminchat hónapos munkaidőkeret esetén

A munkaidőkeret alkalmazásának indoka általában az, hogy a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül oszthassa be. Harminchat hónapos munkaidőkeret esetében ennek feltétele, hogy e mögött a munkáltatói igény mögött objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok álljanak. Az egyenlőtlen munkaidőbeosztásból következik, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló teljesített-e túlmunkát is, s pontosan mennyit, csak a munkaidőkeret végén állapítható meg. Ennek alapján pedig a felek közötti teljes munkabér elszámolásra csak a munkaidőkeret végén kerülhet sor. **Egyenlőtlen munkaidőbeosztás esetén ezért a munkaidőkeret lejártáig a munkavállaló csak a törvényben meghatározott általános munkarend és az általános napi munkaidő alapján kapja a havi munkabérét (tehát fiktív összegű munkabért kap a munkavállaló), függetlenül attól, hogy ténylegesen mennyi időt dolgozott le.** Ennek alapján pedig a számára kifizetett havi munkabér - esetenként - lehet több is és kevesebb is, mint amennyi a ténylegesen ledolgozott munkaidő alapján járna. A felek közötti pontos elszámolásra, így **a túlmunka elszámolására is – már a ténylegesen ledolgozott munkaidő figyelembevételével – csak a munkaidőkeret lejáratakor kerülhet sor** (Mt. 156. §).

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásban alkalmazott órabéres munkavállalók esetében ettől a számítási módtól a munkáltató és a munkavállaló erre irányuló megállapodással eltérhetnek.

Harminchat hónapos munkaidőkeret esetén ilyen eltérő megállapodás 2019. január 1-től csak kollektív szerződés rendelkezése esetén kötelező (Mt. 165. § (3) bekezdés). A törvény módosításának indokolása szerint: „A Javaslat a munkavállalók védelme érdekében a munkaszerződésben történő megállapodás lehetőségének kizárásával csak kollektív szerződésben biztosít eltérést attól az általános szabálytól órabéres díjazás esetén, hogy a munkavállaló havonta egyenletes bérezésben részesüljön a legfeljebb harminchat hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak alkalmazása esetén (Mt. 165. § (3) bekezdés).”

3. A munkaidőbeosztás közlésére vonatkozó új rendelkezés

(Mt. 97. § (5) bekezdés)

2019. január 1-től lehetőség van arra, hogy a munkáltató a már közölt munkaidő-beosztást a **munkavállaló írásbeli kérésére** is módosíthatja.

Ennél az új szabálynál a következőkre kell figyelemmel lenni:

- a munkavállalónak a kérését **írásba kell foglalnia** és **igazolható módon átadnia** az intézkedésre jogosult munkáltatói jogkörgyakorló személynek
- a munkavállaló kérését nem befolyásolhatja a munkáltató, azaz nem alkalmazhat semmilyen kényszert vagy fenyegetést arra nézve, hogy maga a munkavállaló kérje a változtatást, a kérésnek tehát **valóban önkéntesnek** kell lennie
- a kérésnek, ahhoz, hogy valóban teljesíthető legyen, fontos tartalmaznia, hogy hogyan, mely időpontra, időszakra kéri a munkavállaló a munkaidő-beosztás **megváltoztatását**
- a munkavállalónak a kérését **nem kell megindokolnia**
- a munkavállalónak **nem kell „helyettest” találnia** maga helyett, ez a munkáltató joga és kötelessége
- a **munkáltató a kérést nem köteles teljesíteni**, s ezt a döntését nem köteles megindokolni
- ha a munkáltató a munkavállaló kérése ellenére **nem módosítja** a már korábban közölt beosztást, vagy arra a megváltoztatni kért munkaidőbeosztás első napjáig nem válaszol, **a**

munkavállaló köteles lesz a munkáltató módosítani kért intézkedése szerint munkába állni (ellenkező esetben a munkáltatói utasítás megtagadásának szabályait kell vele szemben alkalmazni).

4. Heti pihenőnapok kiadása

(Mt. 105. §)

A munkavállalóknak továbbra is heti két pihenőnap jár, amelyek azonban egyenlőtlenül is beoszthatók.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

Ha azonban az ***egyenlőtlen munkaidőbeosztásra megszakítás nélküli, több műszakos vagy idényjellegű*** tevékenység keretében kerül sor, akkor ***havonta legalább egy pihenőnapot*** kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál is egy pihenőnapnak havonta vasárnapra kell esnie.

5. További - pontosító - módosítások

- munkanap és a hét fogalma (87. § (1) és (3) bekezdés)
- fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be (114. (4) bekezdés)
- munkaerőkölcsönzés esetén fizetendő minimális kölcsönzési díj kormányzati megállapítása (Mt. 298. (5) bekezdés).

6. 2020. január 1-től hatályba lépő szabályok

- szülési szabadságra való jog (Mt. 127. § (1) és (2) bekezdés)
- gyermek gondozására járó fizetés nélküli szabadság (128. §)

dr. Czuglerné dr. Ivány Judit