



Európai Unió



*dr. Honti Bettina:*

# A munkaidő, különös tekintettel a munkaidőkeretben történő munkavégzésre

GINOP-5.3.3-18-2018-00002

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

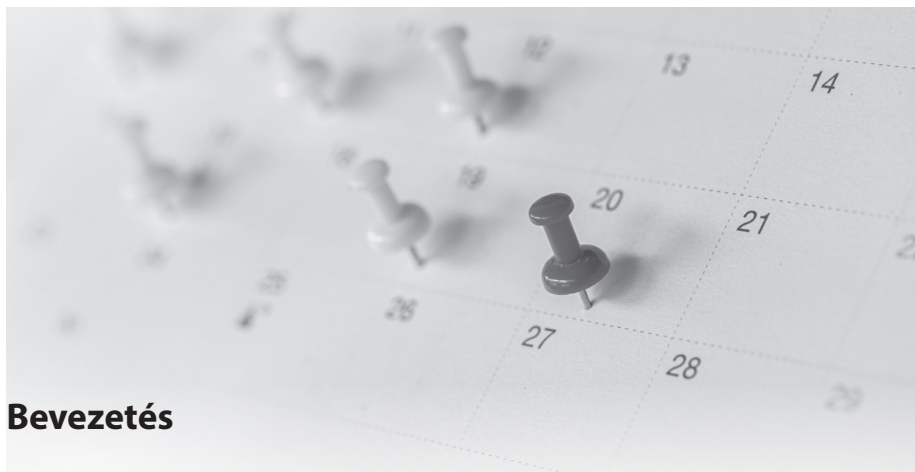
Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

# TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
A MUNKAIDŐVEL KAPCSOLATOS ALAPVETŐ FOGALMAK	4
I. A MUNKAIDŐ FOGALMA	4
I./1. JOGÜGYLETI CÉL	4
I./2. FOGLALKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG	4
II. MUNKAIDŐ	5
III. NEM MINŐSÜL MUNKAIDŐNEK	6
IV. A MUNKANAP, A MUNKAHÉT	7
V. A NAPI MUNKAIDŐ, A BEOSZTÁS SZERINTI NAPI ÉS HETI MUNKAIDŐ	8
V./1. A NAPI MUNKAIDŐ TIPIZÁLÁSA	9
VI. A HETI PIHENŐNAP ÉS A HETI PIHENŐIDŐ	10
VI./1. A HETI PIHENŐNAP	10
VI./2. A HETI PIHENŐIDŐ	10
A MŰKÖDÉSI REND	11
A MUNKAREND	13
I. A MUNKAREND MEGÁLLAPÍTÁSA	14
II. A MUNKAREND KATEGÓRIÁI	14
III. AZ ÁLTALÁNOS MUNKAREND	15
AZ EGYENLŐTLEN MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS	16
A MUNKAIDŐKERET	17
I. A MUNKAIDŐKERET MEGHATÁROZÁSA	17
II. A HETI PIHENŐNAPOK, HETI PIHENŐIDŐ KÉRDÉSEI A MUNKAIDŐKERETBEN	18
III. KI HATÁROZHAT A MUNKAIDŐKERET ALKALMAZÁSÁRÓL?	19
IV. A TÁVOLLÉTEK FIGYELEMBEVÉTELE	19
V. A SZABADSÁG KIADÁSA EGYENLŐTLEN MUNKAIDŐ-BEOSZTÁSBAN	20
VI. A MUNKAIDŐKERET TARTAMA	21
VI./1. AZ IRÁNYADÓ IDŐSZAK KÖZLÉSE	23
VI./2. A MUNKAIDŐKERET MÓDOSÍTÁSA	23
VI./3. A LEDOLGOZANDÓ MUNKAÓRÁK	23
A MUNKAIDŐ BEOSZTÁSA	24
I. AZ ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK A MUNKAIDŐ BEOSZTÁSÁT ILLETŐEN	25
II. RÁUTALÓ MAGATARTÁSSAL ELRENDELTEK MUNKAIDŐ	25
III. RENDES-RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐ	26
III./1. A TELJESÍTETT MUNKAIDŐ	26
III./2. A RENDKÍVÜLI MUNKAIDŐ	26
A MUNKABÉR ELSZÁMOLÁSA EGYENLŐTLEN MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS ESETÉN	33
ELSZÁMOLÁS A MUNKAVISZONY MUNKAIDŐKERET LEJÁRTA ELŐTTI MEGSZŰNÉSE ESETÉN	35



## Bevezetés

A munkajogi szabályozásban, a munkaügyi kapcsolatokban hangsúlyos szerepet tölt be a munkaidő témaköre. Mind társadalmi, mind gazdasági szempontból kiemelt tárgykör, hiszen hatással van az ország versenyképességére, ennek következtében gyakorta tárgya politikai vitáknak is.

Szenzitív szabályozási terület, hiszen az ezzel összefüggő rendelkezések mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató elemi érdekeit érintik. A munkaügyi viták gyakorta erednek a munkaidő-beosztás problematikájából, éppen ezért áll a kollektív szerződéses tárgyalások középpontjában. Ellentétes irányú szándék jellemzi a munkaviszonyban résztvevő feleket, hiszen a munkáltató a érdeke, a minél nagyobb fokú rugalmasság, ezzel ellentétben a munkavállalói érdekképviseleti szervek pedig csökkentenék ezt a mozgásteret és jól körülhatárolt keretek közé szorítanák e jogkört. Fontos hangsúlyozni azt is, hogy a munkaidővel kapcsolatos rendelkezés mindig az adott munkavállalóra vonatkozik, azonos munkakör betöltése esetén is lehetnek differenciák, így e vonatkozásban az egyedi vizsgálódás, az eset összes körülményének értékelése szükséges.

Jelen kiadványban azt a kérdéskört járjuk körül, hogy hol húzódik a munkaidő határa, hogyan fejeződhet ki munkaidő-beosztás formájában a munkajog szociális oldala (mint a munkavállalók érdekeit védő szempontrendszer), valamint hogyan növelheti versenyképességét a munkáltató a munkaerő-igényhez igazított foglalkoztatással. A szabályozás áttekintése során kiemelt figyelmet fordítunk a munkaidőkeret formájában megvalósuló munkaidő szervezési szempontokra.

# A MUNKAIDŐVEL KAPCSOLATOS ALAPVETŐ FOGALMAK

## I. A munkaidő fogalma

### I./1. Jogügyleti cél

*„A felek, a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést abból a célból kötik, hogy az ennek alapján létrejövő munkajogviszony keretében az egyik fél (a munkavállaló) munkaejéért díjazás ellenében a másik – ellenérdekű – szerződő fél (munkáltató) rendelkezésére bocsássa és számára rendszeresen (ismétlődően) valamilyen munkatevékenységet végezzen.”<sup>1</sup>* A definícióból jól látható, hogy a munkaszerződés jogügyleti célja a munkateljesítés jogi kereteinek megteremtése. A munkaszerződés a munkaviszony alapdokumentuma, amely rögzíti a jogviszony alapvető jellemzőiben való megállapodást.

Munkavállalói oldalról elsődleges cél, hogy egzisztenciáját biztosítsa, a létfenntartásához szükséges anyagi feltételeket megteremtse. A munkáltató pedig közvetetten, az általa foglalkoztatott természetes személyek révén képes szervezeti tevékenységét kifejteni, céljait megvalósítani. A munkáltatói működés a munkavállalói közreműködésben ölt testet.

### I./2. Foglalkoztatási kötelezettség

A munkajogviszonyból fakadó fundamentális kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a munkavállalót a szerződésben meghatározottak szerint foglalkoztassa. A munkaviszony eme alapvető eleme nem csupán jog a munkáltató részére, hanem követelmény is. A munkaidő meghatározása és a teljesítés szorosán hatnak egymásra. A munkavállaló főkötelezettsége ezzel szemben a rendelkezésre állás és a munkáltató utasításának megfelelő munkavégzés.

A Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) a foglalkoztatási kötelezettséget a munkaszerződés fogalmi elemeként is rögzíti.<sup>2</sup> Mindezek alapján a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződésben meghatározott munkakörben, a munkaszerződés szerinti munkaidőben, a szerződéses munkavégzési helyen, a szükséges feltételek biztosításával foglalkoztatni.

<sup>1</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György:

Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 195. o.

<sup>2</sup> 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről [a továbbiakban: Mt.] 42. § b) pont

Amennyiben a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – úgy az elháríthatatlan külső okot kivéve – a munkavállalót az alapbére illeti meg.<sup>3</sup> A munkáltató a juttatás megfizetésének elmulasztásával pedig szerződésszegést valósít meg.

Fontos hangsúlyozni, hogy a munkáltató ezen főkötelezettsége megelőzi a munkavállaló rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettségét, hiszen a teljesítés csak annak előírása esetén realizálódhat. A munkáltató a köteleességek tartalmát tovább konkretizálhatja, a teljesítés során meghatározza a munkavállalói köteleesség konkrét tartalmát és teljesítésének feltételeit. A felek a köteleességeiket meghatározott időpontban és tartamban kell teljesítsék.<sup>4</sup>

A munkavállaló oldalról fennálló köteleesség az által teljesíthető, ha a számára előírt tartamban, meghatározott időpontban a munkáltató **rendelkezésre áll** és utasításai szerint **munkát végez**. A munkáltató pedig a szerződés szerint köteles biztosítani a munkavállaló **foglalkoztatását** és a részére járó **munkabért** megfizetni.<sup>5</sup>

## II. Munkaidő

Amikor a munkaidőről beszélünk, érdemes megjegyezni, hogy két aspektus alapján tekinthetünk rá. Egyrészt jelenti a **munkaszerződésben** meghatározott köteleességteljesítés időtartamát, amit egy elvont időbeli tartamnak tekinthetünk **óra mennyiségben** kifejezve. Másrészt pedig a **tényleges teljesítés időpontját és tartamát**, melyet a munkáltató a munkaidő konkretizálása során határoz meg. Ez utóbbi akkor bír különös jelentőséggel, amikor az általánostól eltérően foglalkoztatják a munkavállalót. A munkáltató joga az egyénre szabott, konkrét munkaidő-beosztás kialakítása. Ezzel összefüggésben a munkavállaló rendelkezésre állására és munkavégzésére munkaidőben kerülhet sor, tehát a munkáltatói utasítások jogszerűen időbeli keretét a rendelkezésre állási idő határozza meg.

<b>Munkavállalói kötelezettség</b>	Munkáltatói jogosultság
<b>Munkavégzési kötelezettség</b>	Jogosultság a foglalkoztatásra
<b>Rendelkezésre állási kötelezettség</b>	A munka felmerülésekor azonnali jogosultság a foglalkoztatásra

1. ábra Mt. 52. §

<sup>3</sup> Mt. 146. § (1) bek.

<sup>4</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos - A Munka Törvénykönyvének Magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020. 353-354. old.

<sup>5</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos - A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 352-355. o.

A Munka Törvénykönyve munkaidő fogalmát az alábbiak szerint rögzíti.

*Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.<sup>6</sup> Ebből jól látható munkaidőnek „azt az időt kell tekinteni, amikor is a munkavállaló az utasításában előírt helyen és időben rendelkezésre áll, és ez idő alatt munka-végzési kötelesség terheli vagy terhelheti”<sup>7</sup>.*

Ezen túlmenően a Munka Törvénykönyve a munkaidő fogalmába tartozónak minősíti azt a tartamot is, amikor a munkavállaló a munkát előkészítő illetőleg azt befejező tevékenységet folytat. Erre figyelemmel kell tehát a munkát megszervezni. Garanciális szabálynak tekinthető a munkavállalók oldalán, melynek célja, hogy a munkáltató ne kerülhesse meg a munkaidőre vonatkozó szabályokat. Ennek ellenére sajnálatos módon mégis rendszeresen megvalósul az a jogsértő munkáltatói gyakorlat, hogy a munkaidőbe nem számítják bele a fenti időtartamokat és így nem jut hozzá a munkavállaló az őt ténylegesen megillető munkabérhez.<sup>8</sup> *Előkészítő vagy befejező tevékenység alatt minden olyan feladat ellátását értjük, amelyet a munkavállaló a munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.<sup>9</sup>*

Nincs szükség arra sem, hogy a munkáltató külön utasításban rendelkezzen az előkészítő és a befejező tevékenység elvégzéséről, ez a munkaidőbe, és a szerződéses kötelezettség teljesítésébe beleértendő cselekmény. Ilyen pl. az, hogy a fodrász összetakarítja a levágott haját, megtisztítja a munkaeszközöket, vagy a vendéglátásban a hűtőpult kitakarítása, feltöltése áruval. A munkavállaló átöltözésének ideje sokáig vitatott volt, azonban a bírói gyakorlat afelé tendál, hogy ez az időtartam nem értendő bele a munkaidőbe. Ez alól is léteznek azonban kivételek, mint pl. a vegyiparban, ahol az előírt ruházat viselését és így az átöltözést munkavédelmi szabályok indokolják.

### III. Nem minősül munkaidőnek

A törvény alapján nem minősül munkaidőnek:

- a **munkaközi szünet**, kivéve: ha a munkavállaló **készenléti** jellegű munkakörben dolgozik, valamint
- a lakó- vagy tartózkodási helyről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyre történő **utazás** tartama.

<sup>6</sup> 2012. évi I. törvény [Mt.] 86. § (1) bek.

<sup>7</sup> Pál Lajos-Petrovics Zoltán - Visegrád 15.0, Wolters Kluwer, Budapest, 2018, 104-129. o.

<sup>8</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 354-384. o.

<sup>9</sup> 2012. évi I. törvény [Mt.] 86. § (2) bek.

Az utazási idő törvényi definíciója azt az esetet veszi ki a munkaidő tartama alól, amikor is a munkavállaló az általa szabadon megválasztott lakó- vagy tartózkodási helyről utazik a szerződésben meghatározott munkavégzési helyre.<sup>10</sup> Tehát egy olyan magatartást takar, amely egyébként is hozzátartozik a munkaszerződés teljesítéséhez, relevanciája a továbbiakban a költségtérítés vonatkozásában áll fenn.

El kell határolni ettől az esettől azt, amikor a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel, vagy a szerződéses munkavégzési helytől eltérő helyen kell munkavégzést teljesíteni – tulajdonképpen munkáltatói rendelkezés indokolja az utazást. Az eset összes körülményét figyelembe kell venni a tényállás megítélése során, azonban meghatározott feltételek fennállása esetén ezen esetek beleértendők a munkaidő tartamába.<sup>11</sup>

#### IV. A munkanap, a munkahét<sup>12</sup>

*Munkanap:*

- *a naptári nap, vagy*
- *megszakítás nélküli 24 óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.*<sup>13</sup>

Elsődlegesen és tipikusan a **naptári napot** tekintjük munkanapnak, azonban a törvényi megfogalmazás lehetőséget teremt az ettől való eltérésre. A munkáltató működése /pl. több műszakos tevékenység/ indokolhatja a munkaidő-beosztás olyan formáját, melyben a napi munkaidő kezdete és befejezése **két naptári napra** esik. Ezt azonban külön megállapodásban rögzíteni szükséges.<sup>14</sup>

*A heti pihenő- vagy munkaszüneti nap* tekintetében is fennállnak az előzőekben foglaltak. Egyenlő munkaidő-beosztás esetén a naptári nap az irányadó, egyenlőtlen beosztás esetén **a 7 és 22 óra közötti tartamot – heti pihenőnapnak, vagy munkaszüneti napnak kell minősíteni.**<sup>15</sup>

*A hét a 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.*<sup>16</sup> E szabályok alkalmazása különösen munkaidőkeret esetén nyeri el jelentőségét, hiszen a keret kezdő és befejező időpontja a naptári héttől eltérően is meghatározható.

<sup>10</sup>2012. évi I. törvény [Mt.] 86. § (3) bek.

<sup>11</sup>2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pont

<sup>12</sup>Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Kun Attila - Petrovics Zoltán: Munkajog: Dialóg Campus, Budapest, 2020, 213-216. old.

<sup>13</sup>2012. évi I. törvény [Mt.] 87. § (1) bek.

<sup>14</sup>2012. évi I. törvény [Mt.] 25. § (2) bek.

<sup>15</sup>2012. évi I. törvény [Mt.] 87. § (2) bek.

<sup>16</sup>2012. évi I. törvény [Mt.] 87. § (3) bek.



## V. A napi munkaidő, a beosztás szerinti napi és heti munkaidő<sup>17</sup>

A napi munkaidő a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott **teljes napi munkaidő** vagy **rész munkaidő**.<sup>18</sup> Fontos rögzíteni, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre, tehát amennyiben a dolgozót rész munkaidőben kívánják alkalmazni, annak tényét bele kell foglalni a munkaszerződésbe.<sup>19</sup>

Az általános teljes napi munkaidő **8 óra**.<sup>20</sup> Ez a szerződés szerinti napi munkaidő, amely azt a munkaóra mennyiségét határozza meg, amely alapján a dolgozó munkaidejét beosztják. Ehhez képest a *beosztás szerinti napi munkaidő* az adott munkanapra ténylegesen beosztott rendes munkaidő.<sup>21</sup>

Ezzel kapcsolatban hangsúlyozni kívánjuk, hogy az Mt. a köteleességteljesítés időbeli terjedelme tekintetében úgy rendelkezik, hogy azt a napi munkaidő tartamának meghatározásával állapíthatják meg a szerződő felek. A gyakorlatban számos esetben találkozhatunk olyan munkaszerződéssel, melyben nem határozzák meg a napi munkaidőt, ellenben heti munkaidő formájában kerül megállapításra a teljesítés tartama. Ez az eljárás helytelen, a megfelelő forma, ha a teljesítendő munkaidőt a szerződésben napi és nem heti munkaidőként rögzítik a szerződők. A probléma mibenléte, hogy munkajogi szempontból értelmezhetetlen ez a munkaidő meghatározás. Az egy hétre vetítetten meghatározott munkaidő munkaidőkeretben való megállapodásnak lenne tekintendő, ehhez azonban szükséges, hogy megjelöljék a konkrét naptári időszak kezdő és befejező időpontját. Tudni kell azt is, hogy a teljesítendő munkaidő az általános munkarend szerint kerül meghatározásra, ennek tartama pedig a munkaszüneti napok okán változhat. Amennyiben a munkaidő meghatározását a felek úgy rögzítik a munkaszerződésben, hogy a heti munkaidő óraszámát határozzák meg, és azt munkaidőkeretként értelmezzük, akkor az óraszámot el nem érő foglalkoztatás esetét munkáltatói mulasztásnak, az ezt meghaladó tartamot rendkívüli munkavégzésnek kell tekintsük.<sup>22</sup>

<sup>17</sup> Bankó Zoltán - Berke Gyula - Kiss György - Kun Attila - Petrovics Zoltán: Munkajog: Dialóg Campus, Budapest, 2020, 213-216. old.

<sup>18</sup> 2012. évi I. törvény [Mt.] 88. § (1) bek.

<sup>19</sup> Mt. 92. § (5) bek.

<sup>20</sup> 2012. évi I. törvény [Mt.] 92. § (1) bek.

<sup>21</sup> Mt. 88. § (2) bek.

<sup>22</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 359-360. o.



## V./1. A napi munkaidő tipizálása

### 1. A teljes napi munkaidő

Ahogy arról korábban már szó esett, a napi munkaidő tartamát a munkaszerződésben ildomos rögzíteni. Amennyiben ezt elmulasztják, vagy a kikötés nem megfelelő, úgy napi munkaidőként az *általános teljes napi munkaidőt* kell alapul venni.<sup>23</sup> Az *általános teljes napi munkaidő 8 óra*.<sup>24</sup>

#### 1.1. Rövidebb teljes napi munkaidő:

*Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél **rövidebb** teljes napi munkaidőt is megállapíthat.*<sup>25</sup> Amennyiben a munkaidőt ebben a formában rögzítik a felek, úgy az nem minősül részmunkaidőnek. Jellemzően azokban a munkakörökben, illetve munkahelyeken kerül sor rövidebb teljes napi munkaidőben való megállapodásra, amelyek az egészségre fokozott veszélyt vagy kockázatot jelentenek. Fontos megjegyezni, hogy a munkavállaló díjazását a rövidebb teljes napi munkaidő alkalmazása nem érinti, így a teljes munkaidőre irányadó bérezést kell alkalmaznia a munkáltatónak.

#### 1.2. Hosszabb teljes napi munkaidő:

A 8 órás napi munkaidőtől **felé** is el lehet térni. A törvény kimondja, hogy két esetben *a teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb 12 órára emelhető, akkor, ha:*

- *a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el*
- *a munkavállaló a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója.*<sup>26</sup>

A munkavállaló díjazásra való jogosultságát a rövidebb teljes napi munkaidő analógiája nyomán ez a kikötés sem érinti.

### 2. A részmunkaidő

*A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél **rövidebb** napi munkaidőben is megállapodhatnak.*<sup>27</sup> Említettük már korábban, hogy a részmunkaidő tényét a munkaszerződésben rögzíteni szükséges. Ebben az esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje **4 óránál kevesebb** is lehet.<sup>28</sup>

<sup>23</sup> Mt. 45. § (4) bek.

<sup>24</sup> Mt. 92. § (1) bek.

<sup>25</sup> Mt. 92. § (4) bek.

<sup>26</sup> Mt. 92. § (2) bek.

<sup>27</sup> Mt. 92. § (5) bek.

<sup>28</sup> Mt. 99. § (1) bek.

## VI. A heti pihenőnap és a heti pihenőidő

### VI./1. A heti pihenőnap

Hetenként **két pihenőnapot** (*heti pihenőnap*) kell beosztani a munkavállaló részére.<sup>29</sup> Általános munkarend esetén a két heti pihenőnap a szombat és a vasárnap. Amennyiben a felek eltérnek az általános munkarendtől, mert pl. munkaidőkeretet alkalmaznak, úgy a munkáltató egyenlőtlenül oszthatja be a munkaidőt, és ekkor lehetősége van arra is, hogy a heti pihenőnapokat részben vagy egészben összevonja.<sup>30</sup> *A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén 6 egybefüggő munkanapot követően legalább 1 heti pihenőnapot be kell osztani. Továbbá egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a megszakítás nélküli, a több műszakos, az időnyellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább 1 heti pihenőnapot be kell osztani.*<sup>31</sup>

Lényeges szabály, hogy – a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kivételével – *havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.*<sup>32</sup>

### VI./2. A heti pihenőidő

Mivel a munkaidő beosztásának joga a munkáltatót illeti meg, jogában áll eldönteni, hogy a **heti pihenőnapok** helyett **heti pihenőidő** illesse meg a munkavállalót, ugyanis a két jogosultság egymással vagylagos viszonyban áll.<sup>33</sup>

A Munka törvénykönyve rendelkezése alapján *a munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább 48 órát* kitevő, megszakítás nélküli *heti pihenőidő* illeti meg.<sup>34</sup> A dolgozó számára – kivéve azt akit kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatnak – *a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.*<sup>35</sup>

*Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát* kitevő és *1 naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell biztosítani.*<sup>36</sup> Amennyiben pihenőnapok helyett pihenőidőt alkalmazunk, a munkavállaló számára a heti pihenőidőt havonta legalább egy alkalommal úgy kell beosztani, hogy abba egy teljes naptári nap szerinti vasárnap beleessen.<sup>37</sup>

<sup>29</sup> Mt. 105. § (1) bek.

<sup>30</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 359-360. o., 449-451. old.

<sup>31</sup> Mt. 105. § (2)-(3) bek.

<sup>32</sup> Mt. 105. § (4) bek.

<sup>33</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 451. old.

<sup>34</sup> Mt. 106. § (1) bek.

<sup>35</sup> Mt. 106. § (2) bek.

<sup>36</sup> Mt. 106. § (3) bek.

<sup>37</sup> Mt. 106. § (2) bek.

## A MŰKÖDÉSI REND

A munkaidő-szervezés megkerülhetetlen fogalmai közé tartozik a működési rend, valamint a munkarend terminológiája. A működési rend a munkáltató adott működési sajátosságát jelenti az általa végzett tevékenységgel összefüggésben. Jelentősége pedig abban áll, hogy a munkarend és a munkaidő-beosztás szabályozása összekapcsolódik. A jogszabályi háttér lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy működési sajátosságaira figyelemmel szervezze meg a munkavégzést, ossza be a munkaidőt, tehát lehetőséget biztosít az eltérésre az egyébként irányadó általános szabályokhoz képest.<sup>38</sup>

A Munka Törvénykönyve által rögzített működési rend:

- megszakítás nélküli tevékenység
- több műszakos tevékenység
- idényjellegű tevékenység
- készenléti jellegű munkakör
- a vasárnap vagy munkaszüneti napon történő működés

### a) A megszakítás nélküli tevékenység:

A munkáltató tevékenysége akkor minősül megszakítás nélkülinek, ha naptári naponként maximum 6 óra tartamban, vagy naptári évenként a technológiai előírásban meghatározott okból szünetel, és emellett társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul (pl. ivóvíz-ellátás), vagy a termelési technológia indokolja, azaz objektíve így folytatható gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen.<sup>39</sup>

### b) A többműszakos tevékenység:

Egy olyan „munkaszervezési módszer, amelynek lényege, hogy a munkáltató az adott munkanapon több munkavállalói csoportot különböző időszakokban azonos munkakörben vagy ugyanannak a tevékenységnek az ellátására azonos munkahelyen foglalkoztat.”<sup>40</sup>

Ezen túlmenően a törvény előírja azt is, hogy e tevékenység tartama hetente érje el a 80 órát.<sup>41</sup>

<sup>38</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 390-392. old.

<sup>39</sup> Mt. 90. § a) pont

<sup>40</sup> Pál Lajos in: Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 394. old.

<sup>41</sup> Mt. 90. § b) pont

**c) Az idényjellegű tevékenység:**

Akkor minősül idényjellegűnek a munkáltató tevékenysége, ha az *a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához* (pl. korcsolyapálya üzemeltetése) *vagy időpontjához* (pl. aratáskor) *kötődik.*<sup>42</sup> A szabályozás lényege, hogy a feleknek bizonyos külső körülményekre nincs ráhatása, az általuk nem befolyásolható tényezők teszik egyenlőtlennek a munka beosztását, erre tekintettel speciális szabályok vonatkoznak rá.

**d) A készenléti jellegű munkakör:**

- *a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy*
- *a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.*<sup>43</sup>

**e) A vasárnap vagy munkaszüneti napon történő működés**

E kategórián belül 4 alkategóriát állíthatunk fel:

- a rendeltetése folytán vasárnaphoz vagy munkaszüneti naphoz kötődő tevékenység
- a társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához e napon szükséges munkavégzés,
- a külföldön történő munkavégzés, valamint
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó kereskedelmi tevékenység, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenység.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Mt. 90. § c) pont

<sup>43</sup> Mt. 91. §

<sup>44</sup> Mt. 91. §

## A MUNKAREND

A munkaidő-szervezés egyik kulcspontjának tekinthető a munkarend jogintézménye. A munkarend határozza meg ugyanis azokat a normákat, amelyek keretei között a munkáltató beoszthatja a dolgozó munkaidejét. *„A munkarend és a munkaidő-beosztás egymással szorosan összefüggő jogintézmények; a munkarend tulajdonképpen egy szabályösszesség, a munkaidő-beosztás pedig az egyedi, konkrét munkáltatói intézkedés.”*<sup>45</sup>

A munkarend és a munkáltató működési rendje szintén összekapcsolódó kategóriák, hiszen a munkáltató az általa ellátott tevékenység sajátosságaira figyelemmel szervezi meg a munkaidőt - ennek körében úgy igazítja a munkaidő-beosztást, hogy a működése célszerű, gazdaságos és eredményes legyen.

Meg kell jegyezni, hogy a munkarend az egyénre nézve határozza meg az irányadó beosztási szabályokat, tehát még azonos munkakör ellátása esetén sem feltétlen egyezik meg két alkalmazott esetében. Olyan szempontokat is figyelembe kell venni, mint a munkavállaló családi állapota (pl. kisgyermekes munkavállaló), vagy az egészségi állapota (fennállhatnak foglalkozás-egészségügyi korlátozások is).

Az általános munkarendtől való eltérés jogalapját – a korábbiakban működési rend címszó alatt részletezett – munkáltatói tevékenységre vonatkozó rendelkezések engedik meg. Arra való tekintettel, hogy a munkarend a munkáltatói igényekhez igazított munkaidő-beosztást hivatott szolgálni, lehetőség van arra, hogy csupán bizonyos tevékenységekre vagy csak meghatározott időszakokra állapítsanak meg másfajta munkarendi normákat.<sup>46</sup>



<sup>45</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020 402. old.

<sup>46</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020 403. old.

## I. A munkarend megállapítása

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.<sup>47</sup> Tehát a definícióból látható, hogy a munkarend jelenti a munkaidő beosztására vonatkozó szabályok összességét. Ezen túlmenően az esetileg meghatározott munkaidő-beosztás joga is a munkáltatói jogkör részét képezi, tehát a munkáltató jogosult a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettséget konkretizálni. A munkaidő-beosztást elsődlegesen a **Munka Törvénykönyve** vonja szabályozási körébe, e norma mellett azonban fontos figyelemmel kísérni az **ágazati jellegű szabályozást** is, hiszen bizonyos tevékenységek végzésére eltérő rendelkezések lehetnek irányadók, így a pl. vasúti vagy légitársaság, vagy az egészségügy területén. Az általánostól eltérő munkarendi szabályok állapíthatók meg továbbá **kollektív szerződésben**, valamint a **felek megállapodása** alapján is.

Az már tisztázott, hogy a munkáltatói jogkör részeként a munkáltató joga annak eldöntése, hogy a munkarendet miként állapítja meg. Azonban, mivel a munkaviszonyból származó jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges, erről köteles a munkáltató előre, írásban **tájékoztatni** a dolgozót.<sup>48</sup> A munkarend megállapítására sor kerülhet munkáltatói szabályzatban is, de szükséges azt *a helyben szokásos és általában ismert módon közzétenni*.<sup>49</sup> A **módosításához** nem szükséges a felek egybehangzó akaratnyilatkozata, az általános szabályok betartásával közölt tájékoztatást követően egyoldalúan módosíthatja a munkáltató.

## II. A munkarend kategóriái

Amikor munkarendről beszélünk, irányadónak az **általános munkarendet** tekintjük, mely esetben a dolgozót hétfőtől péntekig egyenlő tartamban osztja be a munkáltató. Erről a későbbiekben még részletesen szó lesz.

A munkaórák egyes napokra történő elosztása alapján megkülönböztetünk **kötött munkarendet**, **rugalmas munkarendet**, valamint **kötetlen munkarendet**. Fő szabályként a munkavállaló munkarendje kötött, azaz a munkáltató utasítási joga érvényesül a munkaidő-beosztás során, ő határozza meg, hogy adott napon hány órát dolgozzon a munkavállaló, mikor kezdje meg a munkavégzést és mikor fejezze be azt.<sup>50</sup> Ha ezt a jogot átruházza a munkavállalóra */írásban átengedi/*, akkor kötetlen munkarendről beszélünk. A *munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegűknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti*.<sup>51</sup> Ennek keretében a dolgozó maga határozhatja meg a munka- és a pihenőidejét, így önállóan történik a munkaszervezés.

<sup>47</sup> Mt. 96. § (1) bek.

<sup>50</sup> Mt. 96. § (1) bek.

<sup>48</sup> Mt. 6. § (4) bek.

<sup>51</sup> Mt. 96. § (2) bek.

<sup>49</sup> Mt. 17. §

A rugalmas munkaidő átmenetet képez a kötetlen és a kötött munkarend között. Bizonyos tevékenységek ellátása során célszerű, hogy a munkavállaló egy adott időszámban a munkáltató által meghatározott helyen rendelkezésre álljon és munkát végezzen, az időszakon kívül azonban maga határozhatja meg a munkakezdés és a befejezés időpontját. A gyakorlat ezt a megoldást törzsidő-peremidő terminológiával illeti.

Különbséget teszünk az **egyenlő** és **egyenlőtlen munkarend** között is. Az általános szabály az, hogy a teljesítendő munkaidőt a munkavállaló az egyes munkanapokon egyenlő tartamban, azaz a munkaszerződésben meghatározott napi munkaidővel megegyező tartamban köteles teljesíteni. *Munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazásával azonban a munkaidő egyenlőtlenül is beosztható.*<sup>52</sup>

A munkaidőt főszabály szerint egybefüggően kell beosztani a munkavállaló részére, de a *felek megállapodása esetén a munkáltató legfeljebb 2 részletben is beoszthatja azt. Ekkor a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább 2 óra pihenőidőt kell biztosítani.* Ezt nevezzük **osztott munkarendnek**.

### III. Az általános munkarend<sup>53</sup>

Az általános munkarend a munkaidő-beosztás tekintetében egy általános, igazodási-viszonyítási alapot jelent. Jelentősége egyrészt a **teljesítendő munkaidő** meghatározása körében mutatkozik meg. A teljesítendő munkaidőt a munkavállaló szerződésben rögzített napi munkaideje, valamint az általános munkarend szerinti munkanapok szorzata adja. Másrészt a **teljesítés módja** is az általános munkarendhez képest kerül meghatározásra, hiszen viszonyítási alapot jelent.

Általános munkarendről akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt heti 5 napra hétfőtől péntekig osztja be, a heti pihenőnapok pedig a szombat és a vasárnap.<sup>54</sup> Általános munkarendben nem osztható be munkaidő a hétköznapra eső munkaszüneti napokra. A Munka Törvénykönyvében meghatározott munkaszüneti napok az alábbiak: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> Mt. 97. § (3) bek.

<sup>53</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020 406-407. old.

<sup>54</sup> Mt. 97. § (2) bek.

<sup>55</sup> Mt. 102. § (1) bek.



## AZ EGYENLŐTLEN MUNKAIDŐ-BEOSZTÁS

Ahogy arról az előző pontban már szót ejtettünk, az általános szabály az, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaidejét az egyes munkanapokra egyenlően, a munkaszerződésben meghatározott napi munkaidővel egyező óraszámiban osztja be. Egyenlő munkarendben tehát nincs különbség a **napi munkaidő** és a **beosztás szerinti napi munkaidő** között. Fontos megemlíteni, hogy amikor a munkáltató egyenlőtlen munkarendben gyakorolja a munkaidő-beosztás jogát, ennek keretében nem csupán azt határozhatja meg, hogy a beosztás szerint hány óra tartamot tegyen ki a munkaidő, hanem lehetősége van a heti pihenőnap (heti pihenőidő) általánostól eltérő beosztására is. Míg általános munkarend esetén a két heti pihenőnap a szombat és a vasárnap, illetve egyenlő munkarend esetén a munkáltató minden hétre két **heti pihenőnapot** vagy **megszakítás nélküli 48 óra heti pihenőidőt** oszt be, addig egyenlőtlen munkarend esetén ezek a tartamok áthelyezhetőek, az irányadó időszak átlagában kell megvalósulnia a heti pihenőnapokra (heti pihenőidőre) vonatkozó követelményeknek. Az **eltérés jogalapját** a munkaidő-keret vagy elszámolási időszak alkalmazásával teremti meg a munkáltató.<sup>56</sup>

Említést kell tenni az **egyenlő munkaidő-beosztás** és az **általános munkarend**<sup>57</sup> kapcsolatáról is, ugyanis általános munkarend esetén nem követelmény a munkaidő egyenlő beosztása, a munkáltató döntése alapján a napi munkaidő egyenlőtlen beosztására is sor kerülhet.

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás indoka, hogy a munkáltatói működés gyakran külső körülményektől függ, így pl. a megbízói igények ingadozása, és különféle szezonális hatások átírhatják az aktuális munkaerő-szükségletet. Működés szempontjából tehát az a célravezető és költséghatékony megoldás, ha ezekhez a változókhoz igazítja a munkavállalók munkaidejét. Az egyenlőtlen beosztás célja tehát a teljesítendő munkaidő mennyiségének rugalmasabb felhasználása.

Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha:<sup>58</sup>

- a beosztás szerinti napi munkaidő eltér napi munkaidőtől, vagy
- ha a munkáltató hetente nem osztja be a két heti pihenőnapot vagy megszakítás nélküli 48 óra tartamú heti pihenőidőt.

<sup>56</sup> Mt. 97. § (3) bek.

<sup>57</sup> Mt. 97. § (2) bek.

<sup>58</sup> Mt. 97. § (3) bek.

## A MUNKAI DŐKERET

A munkaidő-szervezés egyik központi kérdése, hogyan lehet a leghatékonyabban foglalkoztatni a munkavállalókat? A munkaidőkeret jó eszköz a munkáltató számára, hogy a működéséhez, a termelési sajátosságokhoz igazítsa a munkavégzést, így azokra a napokra oszthassa be a munkavállalót, amikor a munkájára éppen szükség van. A cégek versenyképessége, a munkavállalók életritmusa modern, egyéni igényekre szabott és flexibilis beosztást kíván meg. E jogintézmény a munkaidő és a pihenőidő rugalmas beosztásával mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató érdekeit szolgálhatja, ha körültekintően kerül alkalmazásra.

### I. A munkaidőkeret meghatározása

Lényegét tekintve a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt egy hosszabb **időegységre** (több hét vagy hónap) vetítve az **általános munkarend** és a **napi munkaidő** alapulvételével írja elő a munkáltató. Az **általános munkarend**<sup>59</sup> szerint a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztják be, ez alapján pedig egyes munkanapokon a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló 8 órát dolgozik. A törvény megfogalmazása alapján *a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben is meghatározhatja*.<sup>60</sup> *A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani*.<sup>61</sup>

A munkaidőkeret alkalmazása megteremti azt a lehetőséget, hogy a munkáltató eltérjen az általános munkarendtől és a munka-szükséglethez igazítva egyenlőtlenül ossza be a munkaidőt. A munkavállalónak tehát ilyen esetben a napi munkaidőt nem az általános munkarend szerint munkanapnak minősülő napokon, hanem a munkáltató által meghatározott hosszabb időegység alatt, a beosztás szerinti munkanapokon **átlagban** kell teljesítenie. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló egyenlőtlenül beosztható napi 4 és 12 óra közötti időtartamú munkavégzésére és a hét minden napján foglalkoztatható, így a vasárnapok és a munkaszüneti napok sem esnek ki. Minél hosszabb a munkaidőkeret, a munkáltató annál hatékonyabban tud gazdálkodni a munkaidővel.

<sup>59</sup> Mt. 97. § (2) bek.

<sup>60</sup> Mt. 93. § (1) bek.

<sup>61</sup> Mt. 93. § (2) bek.

A keret elején a munkáltató kiszámolja, hogy összesen hány munkaórát kell teljesítenie a dolgozónak, a keret végén pedig azt kell megvizsgálni, hogy ténylegesen hány órát teljesített. A cél az, hogy a munkavállaló annyit dolgozzon rendes munkaidőben, mint az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók. A különbség csupán a **napi munkaidő mértékében**, és a **munkanapok, pihenőnapok áthelyezésében** van.

## II. A heti pihenőnapok, heti pihenőidő kérdései a munkaidőkeretben

A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállaló munkaidő-beosztásának kiemelt része a heti pihenőnapok/heti pihenőidő beosztása. A keretben ledolgozandó óraszám megállapításához ugyanis szükséges meghatározni a pihenőnapok számát/pihenőidő tartamát is az irányadó időszakra vonatkozóan. A keret általában igazodik az egyes naptári hónapokhoz, azonban adott hónapon belül is változó a hetek, a munkanapok és a heti pihenőnapok száma. Jellemző továbbá, hogy a naptári hónap hét közepén kezdődik és ugyanígy ér véget. Felmerül a kérdés, hogy **tört hetek** esetén hogyan kell számolni a heti pihenőnapokat? A pihenőnapokat abban az időszakban kell számításba venni, amelyben az általános munkarend szerint szombatra illetve vasárnapra esnének. Az irányadó időszakon belül tehát annyi pihenőnap jár, amennyi szombatra illetve vasárnapra esik. Így kerül összhangba a munkanapok, munkaórák, és a pihenőnapok száma.

Korábban már említettük, hogy általános munkarendben *a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.*<sup>62</sup> A szombat és a vasárnap a heti két pihenőnap. Ez nem eshet a hét más napjára, és nem helyettesíthető egybefüggő 48 órát kitevő eltérő időszakra eső pihenőidővel sem. Tehát munkaidőkeret esetén az általános munkarend hétköznapjait, mint munkanapokat veszi figyelembe. Fontos, hogy a hétköznapra eső munkaszüneti napokat keret esetében is figyelmen kívül kell hagyni.<sup>63</sup> Ez azt jelenti, hogy a hétköznapra eső munkaszüneti napot attól függetlenül le kell vonni, hogy a munkavállaló a beosztása szerint e napon egyébként végez-e munkát vagy sem.

Ahogy a fentiekből kitűnik a munkaidőkeret egy konkrétan meghatározott naptári időszak munkanapjai és a napi munkaidő szorzataként meghatározott **munkaidő-tartam** (mennyiség).<sup>64</sup>

<sup>62</sup> Mt. 97. § (1) bek.

<sup>63</sup> Mt. 93. § (2) bek.

<sup>64</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 373. old.

### III. Ki határozhat a munkaidőkeret alkalmazásáról?

Ehhez a munkaszervezési módszerhez nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására, a munkáltató **egyoldalúan** bevezetheti, módosíthatja, vagy eltörölheti azt. Azonban fontos hangsúlyozni, hogy az erre vonatkozó döntést, a keret kezdő és befejező időpontját köteles írásban közölni. Ennek szabályairól a későbbiekben még szót ejtünk.

### IV. A távollétek figyelembevétele <sup>65</sup>

Az irányadó időszakban teljesítendő munkaidő tartamának meghatározásakor két módszert alkalmazhat a munkáltató a távollétek számításba vételére.

Az egyik megoldás szerint **figyelman kívül hagyhatja** a távollét tartamát, így csökkentve az egyébként irányadó munkaórák számát. Ebben az esetben az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidőt kell alapul vennie.

A másik módszer szerint számításba veheti a távollét tartamát, szintén az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti munkaidő tartamával, azaz tekintheti úgy, mintha a munkavállaló munkát végzett volna. A joggyakorlat ez utóbbi megoldást részesíti előnyben. Pl. ha a munkavállaló aznapi beosztás szerinti munkaideje 12 óra volt, akkor a munkaidőkeretben beosztható órák számát 12-vel csökkenti, és a távollét típusa alapján 12 órára számol el díjazást/fizetés nélküli távollétet.

**Munkaidő-beosztás hiányában** a törvény azt mondja ki, hogy a napi munkaidő mértékével kell alkalmazni a fenti szabályokat. Pl. egy olyan munkavállaló esetében, akinek a munkaszerződésében napi 8 órás munkavégzés került rögzítésre, távollét esetén és beosztás hiányában úgy tekintjük, mintha 8 órát dolgozott volna, vagy a másik számítási mód szerint az egyébként irányadó óraszámát 8 órával csökkentjük. Meg kell jegyezni, hogy munkáltatói beosztás hiányában az általános munkarend szerinti beosztást és a napi munkaidőt tekintjük irányadónak. <sup>66</sup>

<sup>65</sup> Mt. 93. § (3) bek.

<sup>66</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 373-375. old.

## V. A szabadság kiadása egyenlőtlen munkaidő-beosztásban <sup>67</sup>

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásban a szabadság kiadása szintén kétféle módon történhet. A választás joga a munkáltatót illeti meg, de a naptári év során nem változtathatja meg a döntését.

Az egyik lehetőség szerint a szabadság kiadása és elszámolása **munkanapban** történik. A törvény kimondja, hogy *a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.*<sup>68</sup> E szabadságot a hét minden napja munkanapnak minősül, kivéve a beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.<sup>69</sup> A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy bármelyik napon megy szabadságra a munkavállaló, az egy nappal csökkenti az éves szabadság mértékét. Az elszámolás során a szabadság napját a szerződésben meghatározott napi munkaidő tartamával kell figyelembe venni, tehát egy teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetén főszabályként 8 órával. Tehát e módszer esetében nem vesszük figyelembe, hogy a távol töltött napra hány órára volt beosztva a munkavállaló.



<sup>67</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 494. old.

<sup>68</sup> Mt. 124. § (1) bek.

<sup>69</sup> Mt. 124. § (2) és (4) bek.

A másik módszer az **órákban** való elszámolás. E szerint a munkavállaló a munkaidő-beosztásban rögzítettek szerinti tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Ilyen esetben a szabadságot a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámokban kell nyilvántartani.<sup>70</sup> Tehát egy nap szabadság a szerződés szerinti napi munkaidővel megegyező óraszámoknak felel meg, példánknál maradvá ez 8 órával egyezik meg.

**Munkaidő-beosztás hiányában** pedig az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni a szabadságot, és a munkáltató döntésének megfelelő módszerrel kell nyilvántartani.<sup>71</sup>

## VI. A munkaidőkeret tartama

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkáltató határozza meg az alapul szolgáló naptári időszakot, a szabadsága törvény által szabott keretek között. Általánosságban ennek tartama **legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét** lehet.<sup>72</sup>

A munkáltató tevékenységére tekintettel ez az időszak **legfeljebb 6 hónap vagy 26 hét** lehet, melyet a sajátos munkaszervezési okok indokolnak. Az alábbi esetekben lehet alkalmazni az emelt tartamot:

- megszakítás nélküli,
- több műszakos,
- idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, továbbá
- a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
- 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,
- a kikötőben foglalkoztatott munkavállaló esetében.<sup>73</sup>

<sup>70</sup> Mt. 124. § (3)-(4) bek.

<sup>71</sup> Mt. 124. § (5) bek.

<sup>72</sup> Mt. 94. § (1) bek

<sup>73</sup> Mt. 94. § (2) bek.

A **veszélyhelyzet** ideje alatt a munkáltatóknak lehetősége volt egyoldalúan, vagy a felek megállapodása alapján a Munka Törvénykönyve szerinti legfeljebb 6 hónap helyett **24 hónapra** kiterjedő munkaidőkeretet elrendelni. Az így elrendelt munkaidőkeret továbbra is hatályban maradt.<sup>74</sup> Ezen túlmenően a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter **új munkahelyteremtő beruházás** esetén, amennyiben annak megvalósítása nemzetgazdasági érdekeknek minősül, engedélyezheti a legfeljebb **24 hónapos** munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot.<sup>75</sup>

Kivételes esetben, kollektív szerződés rendelkezése szerint **36 hónap** is lehet a munkaidő-keret tartama, amennyiben *azt objektív, műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják*.<sup>76</sup>

<b>A MUNKAIDŐKERET TARTAMA</b>	
<b>4 hónap (16 hét)</b>	A munkáltató rendelkezése alapján
<b>6 hónap (26 hét)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Megszakítás nélküli tevékenység</li> <li>• Több műszakos tevékenység</li> <li>• Idényjellegű tevékenység</li> <li>• Készenléti jellegű munkakör</li> <li>• Légi, vízi, közúti, vasúti közlekedés (Mt. 135. § (4) bekezdés szerinti munkakör)</li> </ul>
<b>3 év</b>	Kollektív szerződés rendelkezése szerint: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objektív</li> <li>• Műszaki</li> <li>• Munkaszervezéssel kapcsolatos indokok</li> </ul>

2. számú ábra /Mt. 94. §/

<sup>74</sup> 2020. évi LVIII. törvény 56. § (3) bek.

<sup>75</sup> 2020. évi LVIII. törvény 56. § (4) bek.

<sup>76</sup> Mt. 94. § (3) bek.



## VI./1. Az irányadó időszak közlése

A törvény megfogalmazása szerint *a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.*<sup>77</sup> A fentiek közlése jognyilatkozatnak minősül, így az alábbi megállapításokat tehetjük. Megfelelőnek tekinthető ha a munkáltató pl. e-mail vagy sms útján közli velünk a munkaidőkeret tartamát. Ez írásbeli nyilatkozatnak tekinthető, hiszen alkalmas a benne foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozatot tevő személyének és megtétele időpontjának azonosítására (elektronikus dokumentum).<sup>78</sup> Ezentúl a helyben szokásos és általában ismert módon közzétett tájékoztatás, pl. a faliújságra történő kifüggesztés, intranetről letölthető dokumentum ugyanúgy jogszerű közlésnek tekintendő.<sup>79</sup> A munkáltató jogosult a **szokásos mód** meghatározására, jelentősége pedig abban áll, hogy a munkavállalót akkor is értesítettnek kell tekinteni, ha egyébként nem olvassa el, nem szerez tudomást róla, tehát egyfajta kézbesítési fikcióként a tájékoztatás így is megvalósul. Egy módon tudja kimenteni magát ez alól a munkavállaló; ha bizonyítja, hogy az adott helyzetben nem volt elvárható, hogy tudomást szerezzen a közlésről.<sup>80</sup>

## VI./2. A munkaidőkeret módosítása

A munkavállalóval már közölt munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja kivételes esetben és **korlátozottan** módosítható. Hangsúlyozandó, hogy a keret tartamának növelésére nincs mód, az időszak lerövidítésére azonban lehetőségük van a feleknek. Lerövidítés esetén úgy kell elszámolni, mintha eredetileg is ilyen időszakban rögzítették volna a munkaidőkeret. Az ebből eredő „hátrányok” azonban a munkáltató terhére esnek. A munkavállaló díjazása szempontjából nem lehet hátrányos a rövidebb időszak alapul vétele. A későbbiekben e témakört még érinteni fogjuk.

## VI./3. A ledolgozandó munkaórák

Munkavállalói oldalról kiemelt kérdésként merülhet fel, hogy kell-e tájékoztatást adnia a munkáltatónak a keretben teljesítendő munkaórák számáról? A Munka Törvénykönyve kimondottan kötelezettséget nem ír elő erre vonatkozóan, azonban a munkabér-elszámolási rendelkezésekből levezethető. A munkáltató a munkabér elszámolásáról olyan írásbeli tájékoztatót köteles adni, hogy *a munkavállaló az elszámolás helyességét ellenőrizni tudja.*<sup>81</sup>

Ehhez ismerni kell az adott időszakban teljesítendő, és ténylegesen teljesített munkaórák számát.<sup>82</sup>

<sup>77</sup> 2012. évi I. törvény 93. § (4) bek.

<sup>78</sup> Mt. 22. § (2) bek. a) pont

<sup>79</sup> Mt. 22. § (2) bek. b) pont

<sup>80</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata,

HVG-ORAC, Budapest, 2020, 375-379. old.

<sup>81</sup> Mt. 155. § (3) bek.

<sup>82</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 375-379. old.

## A MUNKAIIDŐ BEOSZTÁSA

A munkaidő a munkáltató rendelkezése által kerül meghatározásra, mely jognyilatkozati formát igényel. *A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli.*<sup>83</sup> Tegyük fel, hogy a munkáltató a következő héten kedd 6 órára szeretné beosztani a munkavállalót. Ehhez az szükséges, hogy a beosztást megelőző héten kedd 6 óráig közölje is vele. *Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.*<sup>84</sup> Ez egyben azt is jelenti, hogy nem szükséges minden héten új beosztást közölni, ha abban nincs változás. A szabályozás lehetővé teszi, hogy a munkáltató, *ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a már közölt munkaidő-beosztást a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosítsa.*<sup>85</sup> Például egy sürgős szállítmány, vagy betegség miatt kiesett munkavállaló helyettesítése esetén a fenti időtartamokat betartva módosítható a beosztás. Lehetősége van a munkáltatónak arra is, hogy az eredetileg beosztott 8 óra munkaidő helyett 12 órát rendeljen el. Ha betartja a 96 órás közlési kötelezettséget, úgy megteheti, azonban 4 óra rendkívüli munkaidőt kell majd elszámolni a munkavállaló részére. Továbbá *a munkavállaló írásbeli kérésére is lehetőség nyílik a módosításra.*<sup>86</sup>

A munkaidő beosztása során konkretizálódik a munkavállaló **rendelkezésre állási és munkavégzési köteletségének időpontja, időbeli tartama.** A beosztás magában foglalja az alábbiak meghatározását:

- munkanap meghatározása
- napi munkaidő
- heti pihenőnapok/heti pihenőidő
- pihenőidők (munkaközi szünet, napi pihenőidő)

A munkáltató a naptári napok közül kijelöli a munka- és pihenőnapokat, majd meghatározza az egyes munkanapokon teljesítendő munkaidő kezdő és befejező időpontját. A munkaidő-beosztás meghatározása a munkáltatói jogkör része, de e jog terjedelmét befolyásolja Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződés, valamint a munkaszerződés is. Bizonyos, sajátos tevékenységet folytató munkáltatóknál (pl. egészségügy) ezeken kívül a szakmai és ágazati szabályokra is figyelemmel kell lenni.

<sup>83</sup> Mt. 97. § (4) bek.

<sup>84</sup> Mt. 97. § (4) bek.

<sup>85</sup> Mt. 97. § (5) bek.

<sup>86</sup> Mt. 97. § (5) bek.

## I. Az általános magatartási követelmények a munkaidő beosztását illetően

Az általános magatartási szabályok áthatják a munkaviszony egészét, így nem hagyhatóak figyelmen kívül a munkáltatói jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során sem.

A munkaidő megszervezése során a felek együttműködési köteleessége mellett figyelembe kell venni a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás és a joggal való visszaélés követelményeit is.<sup>87</sup> *A Munka törvénykönyve alapelveként rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.*<sup>88</sup> A munkaidő-beosztása gyakorlása egyértelműen a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása, ezért a munkavállaló érdekeit figyelembe véve, úgy kell eljárjon, az a munkavállaló számára ne járjon aránytalan sérelemmel. Ebből a szempontból kiemelő, hogy a munkáltató a tájékoztatási köteleességét köteles megfelelően gyakorolni, hiszen az előrelátóan, megfelelő időben közölt beosztás esetén a munkavállaló felkészülhet, az esetleges „hátrányokkal” számolhat. A törvény hangsúlyozza, hogy *a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.*<sup>89</sup>

Fentiekén túl alapvető kötelezettsége a munkáltatónak, hogy *biztosítsa az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeit.*<sup>90</sup> Ezen túl *a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.*<sup>91</sup> Figyelemmel kell tehát lenni az egészségre, a munkabiztonságra<sup>92</sup>, valamint a munka jellegére. A munkáltatónak értékelnie kell az eset összes körülményét, a munkavállaló személyes adottságait, körülményeit.

## II. Ráutaló magatartással elrendelt munkaidő

Az előzőekben kifejtett szerint jól látható, hogy egy adott időszak a munkáltató rendelkezése révén minősül munkaidőnek. Előfordulhat olyan eset, amikor a munkavállaló pl. a heti pihenőnapján végez munkát a munkáltató érdekében. Hogy ítéljük meg ezt az esetet munkajogi szempontból? Amennyiben bizonyítható, hogy az a munkáltató hallgatólagos tudomásulvételével történt, úgy vitathatatlanul munkaidőnek minősül. Tehát mind **kifejezett rendelkezés** formájában, mind pedig **ráutaló magatartással** elfogadott a munkaidő meghatározása.<sup>93</sup>

<sup>87</sup> Mt. 6. § (2) bek.

<sup>88</sup> Mt. 6. § (3) bek.

<sup>89</sup> Mt. 6. § (4) bek.

<sup>90</sup> Mt. 51. § (4) bek.

<sup>91</sup> Mt. 97. § (1) bek.

<sup>92</sup> A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [a továbbiakban: Munkavéd. tv.] 54. § d) pont

<sup>93</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 418-424. old.

### III. Rendes-rendkívüli munkaidő

A munkáltató munkaidő-beosztásra irányuló jogköre lehetőséget biztosít számára ahhoz, hogy akár a pihenőidő terhére írjon elő rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettséget. A rendes és a rendkívüli munkaidő közti differenciálás indoka egyrészt az **ellenérték** tekintetében mutatkozik meg, másrészt **korlátozott** a rendkívüli munkaidő **elrendelésének** lehetősége.

#### III./1. A teljesített munkaidő<sup>94</sup>

A munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét mind rendes mind pedig rendkívüli munkaidő formájában teljesítheti. E szempontból nincs köztük különbség. Sajátos eset az ügyelet tartama, mint rendkívüli munkaidő a teljesített munkaidő vonatkozásában. Ügyelet esetén a munkavállalót elsődlegesen nem munkavégzésre, hanem meghatározott helyen való rendelkezésre állásra kötelezi a munkáltató. A teljesített munkaidő tartamába nem az ügyelet tartamát kell beszámítani, hanem az ügyelet során elrendelt munkavégzés tartamát. A munkavégzés tartamától függetlenül az ügyelet tartama csak akkor tekinthető munkaidőnek, ha az ügyelet alatti munkavégzés tartama nem mérhető.<sup>95</sup>

#### III./2. A rendkívüli munkaidő

Igen lényeges kérdés, hogy a munkavállaló pihenőidejének terhére mikor rendelhető el munkavégzés, és milyen ellentételezés jár érte. A rendkívüliség szempontjából nem a munkavégzést, hanem a munkaidő elrendelését tekintjük elsődlegesnek. A Munka Törvénykönyve a rendkívüli munkaidő fogalmát a rendes munkaidőhöz viszonyítva határozza meg.

Rendkívüli munkaidőnek tekintjük:

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidőt, továbbá
- az ügyelet egész tartamát.<sup>96</sup>

<sup>94</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 387-390. old.

<sup>95</sup> Mt. 99. § (6) bek.

<sup>96</sup> Mt. 107. §

## 1. A rendkívüli munkaidő csoportosítása

A csoportosítás elvégzésére azért van szükség, mert attól függően, hogy az egyes rendkívüli munkavégzések milyen időszakra esnek, eltérő a díjazásuk. Ebből a szempontból alapvetően két csoportot lehet megkülönböztetni: az egyik a **napi munkaidőt meghaladó munkavégzés**, a másik pedig a **heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon elrendelt munkavégzés**. Közös bennük, hogy a rendes munkaidőn túli munkaidőben történő munkavégzésről van szó, és ennek megfelelően a munkáltatónak a rendkívüli munkavégzést külön el kell rendelnie.

### a) Munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő:

Az előzetesen közölt munkaidő-beosztástól eltérő időben teljesített munkavégzés ideje rendkívüli munkaidőnek minősül. Abban az esetben, ha a munkavállaló beosztása szerint 9 óra és 17 óra 20 perc közötti tartamban dolgozott volna, de az utasítás szerint a munkavégzést 18 órakor fejezte be, a különbözetként mutatkozó 40 perc rendkívüli munkaidőnek minősül.

### b) Munkaidőkereten felüli munkaidő:

A munkaidőkeretben beosztható rendes munkaórák száma felett teljesített munkavégzés rendkívüli munkaidőnek minősül. Példának okáért ha egy 4 hetes munkaidőkeretben 176 órát lehet elrendelni, de a munkavállaló 180 órát dolgozott, akkor 4 óra rendkívüli munkaidőt teljesített.

### c) Az elszámolási időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő:

Az elszámolási időszakban beosztható rendes munkaórákat meghaladóan teljesített munkavégzés rendkívüli munkaidőnek minősül.

### d) Az ügyelet tartama:

Az ügyelet teljes tartama rendkívüli munkaidőnek minősül, függetlenül attól, hogy az ügyelet alatt mennyi tényleges munkavégzés történik.

## 2. Mi számít „túlórának”?

A rendkívüli munkaidő megállapítása általános munkarend esetén a legegyszerűbb. Ez esetben minden, a munkaidőn felül teljesített munka tartam rendkívüli munkaidőnek számít. Rendkívüli munkának számít az az eset is, ha a munkavállaló az eredetileg közölt munkaidő beosztása szerint 9 óra és 17 óra 20 perc között teljesített volna munkát, de előző nap közölték vele, hogy 7 óra 30 perckor kell megkezdenie a munkavégzést egy halaszthatatlan feladat miatt. Ekkor 1 óra 30 percet rendkívüli munkavégzésként kell elszámolni. A rendkívüliség akkor is fenn áll, ha egyébként 1 óra 30 perccel korábban elengedték az alkalmazottat.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkáltató jogosult a munkavállaló **pihenőnapjait áthelyezni**<sup>97</sup>. Így például lehetőség van arra, hogy az adott heti pihenőnapot pl. szombat helyett a következő hétre keddre helyezték át. Így szombaton rendes munkaidőben fog munkát végezni a dolgozó, az nem minősül önmagában rendkívüli munkavégzésnek.

Az sem minősül „túlórának”, ha a 8 óránál hosszabb tartamra van beosztva naponta a munkavállaló. A keret lejártakor értelemszerűen el kell számolni a beosztott munkaidővel, méghozzá az általános munkarend alapján.

A munkaidő-keret lezárásakor ellenőrizni kell továbbá azt is, hogy minden pihenőnap kiadásra került-e az irányadó időszak alatt, ami a munkavállaló részére járna. Ekkor szintén az általános munkarend esetében irányadó pihenőnapok számából indulunk ki. Amennyiben kevesebb került beosztásra, úgy a kiesett pihenőnapokra eső munkaidőt **pihenőnapi rendkívüli munkavégzésként** kell nyilvántartani. Ennek szintén a rendkívüli munkaidő ellentételezésekor van relevanciája.

## 3. A rendkívüli munkaidő elrendelése

A rendkívüli munkaidőt a munkáltató rendeli el. A munkavállaló kérésére pedig köteles azt írásban elrendelni.<sup>98</sup> Ennek nem mond ellent az alábbi eset, tehát szintén rendkívüli munkaidőnek minősül, ha a munkavállaló kifejezett munkáltatói utasítás hiányában, ám a munkáltató részéről elvárt vagy tudomásul vett módon végez munkát olyan időszakban, ami rendkívüli munkaidőnek minősülne.

<sup>97</sup> Mt. 105. §

<sup>98</sup> Mt. 108. § (1) bek.

Fontos, hogy munkaidőkeret alkalmazása esetén, a munkaidő beosztása során nem csak azokat a napokat kell jelölni, amelyeken a munkavállaló munkát végez, és azokat, amelyeken nem, differenciálni kell aszerint, hogy melyek azok a munkanapok amelyeken munkát végez a munkavállaló, melyek azok a munkanapok amelyeken nem kell munkát végeznie, illetve, hogy melyek a heti pihenőnapok. Ennek a különbségtételnek a rendkívüli munkavégzés díjazása szempontjából van jelentősége. Az ellenőrizhetőség miatt pedig elrendeli a törvény a rendes és a rendkívüli munkaidő külön történő nyilvántartását.<sup>99</sup>

**Tartalmi korlátot** a munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidő esetében határoz meg a jogalkotó. Két esetét különböztetjük meg:

- Az első esetben a **rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára** rendelhető el. Tehát a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben, az időnyellegű, és a megszakítás nélküli tevékenységet végző munkáltatónál, továbbá a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés, és a külföldön történő munkavégzés során rendelhető el.
- A második eset pedig **baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető** közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében történő rendkívüli munkaidő elrendelése.<sup>100</sup> Ez utóbbi esetkör egyébként felülírja a munkaidő elrendelésére vonatkozó szabályokat, tehát ilyenkor a beosztás szerinti napi és heti munkaidő maximumára, a rendkívüli munkavégzés éves maximális keretére vonatkozó szabályokat sem kell figyelembe venni.<sup>101</sup>

#### 4. A rendkívüli munkaidő tartama

A rendkívüli munkaidő tartamát illetően teljes napi munkaidő esetén naptári évenként **250 óra** rendkívüli munkaidő rendelhető el.<sup>102</sup> Ez a tartam a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján további **150 órával** növelhető (önként vállalt túlmunka).<sup>103</sup> Kollektív szerződés pedig legfeljebb évi **300 óra** rendkívüli munkavégzést tesz lehetővé, ezt meghaladóan pedig **100 óra** önként vállalt túlmunkára köthető megállapodás.<sup>104</sup>

<sup>99</sup> Mt. 134. § (1) bek. a) pont

<sup>100</sup> Mt. 108. § (3) bek. b) pont

<sup>101</sup> Mt. 108. § (2) bek.

<sup>102</sup> Mt. 109. § (1) bek.

<sup>103</sup> Mt. 109. § (2) bek.

<sup>104</sup> Mt. 135. § (3) bek.



## 5. A rendkívüli munkaidő díjazása <sup>105</sup>

A rendkívüli munkaidő díjazása során egyrészt meg kell állapítani azt, hogy a dolgozót a **munkavégzéséért** milyen díjazás illeti meg, másrésztől azt is meg kell határozni, hogy a **rendkívüliség okán** milyen ellentételezésre jogosult. Ez utóbbi ellentételezése megvalósulhat **pótlék, szabadidő**, vagy **átalány** formájában, és a munkavállalót a munkájáért egyébként járó munkabéren - arányos időbéren, teljesítménybéren és bérpótlékon - felül illeti meg. <sup>106</sup> Így tehát ellenszolgáltatás jár a munkavégzés okán, valamint a rendkívüli időben történő teljesítésre tekintettel is.

### 5.1. Bérpótlék fizetése a rendkívüli munkáért

Ahogy arról már az előzőekben szó esett, a munkáltatónak külön kell díjaznia a munkavégzés rendkívüli jellegét. *A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg, melynek számítási alapja főszabályként a munkavállaló egy órára járó alabére.* <sup>107</sup> **Órabéres** munkavállalók esetén ez egyértelmű. **Havibéres** munkavállalóknál a jogszabály meghatározza a számítás mikéntjét:

*A számítási alap meghatározásakor a havibér összegét*

- *általános teljes napi munkaidő esetén 174 órával,*
  - *rész munkaidő, vagy az általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a 174 óra arányos részével kell elosztani.* <sup>108</sup>
- a) **A napi pihenőidő** tartama alatt végzett rendkívüli munkaidőre tekintettel a munkavállalót **50% bérpótlék** illeti meg. Ilyennek minősül, ha a munkáltató a munkaidőt a beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladó időszakra, vagy olyan munkanapra rendeli el, amelyre eredetileg nem osztott be munkaidőt.
- b) A munkaidő-beosztástól eltérően teljesített munkavégzés, egyik speciális esete, amikor a dolgozó **heti pihenőnapjára (heti pihenőidejére)** rendel el rendkívüli munkaidőt a munkáltató. Ez esetben a Munka Törvénykönyve meghatározza a felekre vonatkozó különös elszámolási szabályokat. Nevezetesen *a munkavállalónak a heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár*, vagy ha a munkáltató úgy dönt, hogy egy **másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt)** biztosít, akkor *azon felül még 50% bérpótlék* illeti meg. <sup>109</sup>

<sup>105</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 464-468. old.

<sup>106</sup> Mt. 143. § (1) bek.

<sup>107</sup> Mt. 139. § (1)-(2) bek.

<sup>108</sup> Mt. 139. § (3) bek.

<sup>109</sup> Mt. 143. § (4) és (6)-(7) bek.

A heti pihenőnapok (heti pihenőidő) vonatkozásában fontos megjegyezni, hogy 100% pótlék megfizetése esetén beosztottnak kell tekinteni a heti pihenőnapot, míg a 2. megoldás esetén a munkaidő-keret időtartama alatt még egy heti pihenőnapot be kell osztani a munkavállalónak.

Meg kell még jegyezni, hogy 100% pótlék megfizetése esetén olyan helyzet is előállhat hogy a keret során teljesítendő munkaidőhöz képest többet dolgozik a munkavállaló. Ekkor a pótlékkal már díjazott többletmunkaidőre nem jár kétszeresen (heti pihenőnapon történő rendkívüli munkavégzés - munkaidőkereten felüli rendkívüli munkavégzés) az ellentételezés, csupán az alapbére arányos része illeti meg ebben az esetben a munkavállalót.

- c) **A munkaszüneti napra** elrendelt rendkívüli munkaidő esetére a b) pontban leírt szabályozás analógiáját írja elő a törvény.<sup>110</sup>
- d) **A munkaidő-kereten felül** teljesített többletmunka esetén **50% bérpótlék** jár a munkavállalónak.<sup>111</sup>

## 5.2. Szabadidő biztosítása

A felek külön megállapodásban kiköthetik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály előírhatja, hogy a rendkívüliség ellentételezését bérpótlék megfizetése helyett szabadidőben teljesítse a munkáltató.

Erre két esetkörben van mód:

- amikor a munkavállalót **50% bérpótlék** illetné meg, illetve,
- a heti pihenőnap (heti pihenőidő) terhére előírt rendkívüli munkavégzés azon eseténél, ahol a munkáltató a **100% bérpótlék** helyett 50% pótlék megfizetése mellett biztosít még egy további heti pihenőnapot (heti pihenőidőt).<sup>112</sup>

Szabadidőt arra a tartamra biztosíthat a munkáltató, amikor a munkavállaló egyébként be lenne osztva, tartama *pedig nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál*. Lényeges, hogy *erre az alapbér arányos része jár a munkavállaló számára*.<sup>113</sup>

<sup>110</sup> Mt. 143. § (5) bek.

<sup>111</sup> Mt. 143. § (2) bek. b) pont.

<sup>112</sup> Mt. 143. §

<sup>113</sup> Mt. 143. § (3) bek.

### 5.3. Átalányfizetés

A felek a munkaszerződésben rögzíthetik azt is, hogy a munkavállalót a részére járó bérpótlék kifizetése helyett a **havi pótlékátalány** illesse meg. Kifejezetten meg kell határozni, hogy mely bérpótlékokat kívánják kiváltani. Az átalányfizetéssel szemben fontos kritérium az értékarányosság. Az eseti elszámolás esetén járó bérpótlékok és a megállapított átalány között nem mutatkozhat feltűnő értékaránytalanság.<sup>114</sup>

### 6. Mikor esedékes a díjazás?

- a) Amennyiben a rendkívüli munkavégzés a **beosztástól eltérő** munkaidőben való teljesítésből fakad: a rendes munkavégzés okán járó bérfizetés esedékességekor kell elszámolni és megfizetni.
- b) Amennyiben a rendkívüliség ellentételezése **szabadidő** vagy **heti pihenőnap (heti pihenőidő)** kiadásában áll, úgy azt legkésőbb
  - a rendkívüli munkavégzést követő hónapban
  - egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni.
- c) **Munkaidő-kereten felül** végzett munka esetén *a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.*<sup>115</sup>

A többletmunka ellentételezéseként járó pénzbeli juttatást a keret lezárásakor esedékes rendes munkabérrel együtt kell megfizetni a munkavállaló részére.

Említést kell tenni a Munka Törvénykönyvének azon rendelkezéséről, mely lehetővé teszi, hogy a felek megállapodása alapján *a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december 31. napjáig* legyen lehetősége a munkáltatónak kiadni.

<sup>114</sup> Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos – A Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 509. old.

<sup>115</sup> Mt. 143. § (6) bek.

## A MUNKABÉR ELSZÁMOLÁSA EGYENLŐTLEN MUNKAI DŐ-BEOSZTÁS ESETÉN <sup>116</sup>

*A munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni <sup>117</sup>, és a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni. <sup>118</sup>*

A munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalókra ugyanúgy irányadó ez a törvényi rendelkezés, függetlenül attól, hogy az irányadó időszak lezárul-e adott tárgyhónapban vagy sem. Az esedékes munkabér tárgyában a felek kötelesek egymással elszámolni, és azt a munkavállaló részére legkésőbb a hónap 10. napjáig ki kell fizetni. Bizonyos pótlékelemek tekintetében azonban csak a keret lezárultakor tudnak egymással elszámolni a munkajogi szereplők, így ezek kifizetése is csak ekkor válik esedékessé. Ilyen pl. a munkaidőkereten felül végzett rendkívüli munkaidő ellenértéke.



<sup>116</sup> Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás és a munkabér elszámolása, HVG-ORAC Munkajog folyóirat, IV. évfolyam 1. szám, 71-74. old.

<sup>117</sup> Mt. 155. § (1) bek.

<sup>118</sup> Mt. 157. § (1) bek.

A következőkben az egyenlőtlen beosztásból fakadó elszámolási kérdéseket vesszük sorra, hiszen a munkavállaló által teljesített munkaidő tartama eltérhet az általános munkarend szerint teljesítendő munkaidő tartamától, így speciális szabályok alkalmazandóak a bérfizetésre.

**Havibéres** munkavállaló esetében – figyelemmel annak átalány jellegére, – minden hónapban meg kell fizetni a szerződés szerinti havi alapbért.<sup>119</sup> A munkavállaló részére tehát tától függetlenül járni fog az alapbére, hogy az általános munkarend vagy a munkaidő-beosztása alapján mennyi a teljesítendő munkaóraszám. A keret lezárásáig ebből a szempontból tehát nem releváns, hogy a meghaladta-e a teljesítés az általános munkarendben előírt óraszámot, vagy annál kevesebb.

**Órabéres** díjazás esetén – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkabért a tárgyhónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok száma és a napi munkaidő az alapján kell elszámolni és kifizetni.<sup>120</sup> A jogszabály tehát ebben az esetben is átalánydíjazást határoz meg, a kifizetés nem a ledolgozott munkaidőhöz igazodik. E mögött az az elgondolás húzódik, hogy az egyenlőtlen beosztást lekövető egyenlőtlen bérkifizetés nagyfokú és tervezhetetlen kockázatot jelentene a munkavállaló megélhetésére. Teljes körű elszámolásra ezért az irányadó időszak lezárultakor van lehetőség. Ennek során meg kell határozni az irányadó időszakban teljesítendő és teljesített munkaidőt, azokat összevetve pedig a fizetendő bér összegszerűségét.<sup>121</sup> Összefoglalva: a **teljesítendő munkaidő** az irányadó időszak általános munkarendje szerinti munkanapok és a napi munkaidő szorzata, míg a **teljesített munkaidő** a munkáltató által beosztott rendes munkaidő és elrendelt rendkívüli munkaidő összege.

Fentieket összevetve meg kell nézni azt az esetet, amikor a munkavállaló a teljesítendő munkaidőhöz képest **alacsonyabb összegű munkabérben részesült**. Ekkor *a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni*.<sup>122</sup>

Ha a munkavállaló **magasabb összegű munkabérben részesült**, mint ami egyébként az elszámolás alapján megilletné, a többlet-munkabér iránti igényét a munkáltató az előlegnyújtásból eredő követelés szabályai szerint érvényesítheti.<sup>123</sup>

<sup>119</sup> Mt. 156. § (1) bek. a) pont

<sup>120</sup> Mt. 156. § (1) bek. b) pont

<sup>121</sup> Mt. 156. § (2) bek.

<sup>122</sup> Mt. 156. § (3) bek.

<sup>123</sup> Mt. 156. § (4) bek.

## ELSZÁMOLÁS A MUNKAVISZONY MUNKAI DŐKERET LEJÁRTA ELŐTTI MEGSZŰNÉSE ESETÉN

A gyakorlatban a legtöbb fejtörés okozó eset az, amikor az irányadó időszak lezárulta előtt szűnik meg a munkavállaló jogviszonya. A Munka Törvénykönyve alábbiakban részletezett eljárása alkalmazandó a helyzetre.<sup>124</sup> Az elszámolás körében első lépésként meg kell határozni a munkavállalóra irányadó általános szabályok szerint egyébként teljesítendő munkaidőt, és ezt össze kell vetni a ténylegesen teljesített munkaidő tartamával.

Amennyiben a teljesített munkaidő és a kifizetett munkabér összecszerúségében megfelel a teljesítendő munkaidő szerint járó munkabérnek, akkor a feleknek nincs további teendője.

Amennyiben eltérés mutatkozik, úgy a törvényben meghatározott eljárási rendet kell követni. Az elszámolás szabályai annak függvényében alakulnak, hogy a munkaviszony megszűnését milyen okra alapították, valamint, hogy többet vagy kevesebbet dolgozott-e a munkavállaló, mint amennyi irányadó lett volna.

Amennyiben a teljesített munkaidő **megaladja** a teljesítendő munkaidő tartamát, a többlet-munkaidőre járó díjazást a rendkívüli munkaidő szabályai szerint kell elszámolni, feltéve, ha a jogviszony:

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató által a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásával<sup>125</sup>,
- d) a munkáltató által a határozott idejű jogviszony azonnali hatályú felmondásával<sup>126</sup>,
- e) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- f) a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával (kivéve a próbaidő alatti felmondást)<sup>127</sup> szűnik meg.

Mindezek alapján a munkavállalót a többletidőre megilleti az alaphétre arányos része és 50% pótlék. Ha a munkáltató a keretre járó heti pihenőnapoknál kevesebbet osztott be a munkavállaló részére, úgy a pótlék mértéke 100% lesz.

<sup>124</sup> Mt. 95. §

<sup>125</sup> Mt. 79. § (1) bek. a) pont

<sup>126</sup> Mt. 79. § (1) bek. b) pont

<sup>127</sup> Mt. 95. § (2) bek.

Amennyiben a munkavállaló teljesített munkaideje **nem éri el** a teljesítendő munkaidő tartamát, állásidőre járó bért kell részére megfizetni, feltéve, ha a jogviszony:

- a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- b) a határozott idő lejártával,
- c) a munkáltató által a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásával<sup>128</sup>,
- d) a munkáltató által a határozott idejű jogviszony azonnali hatályú felmondásával<sup>129</sup>,
- e) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- f) a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával (kivéve a próbaidő alatti felmondást)<sup>130</sup> szűnik meg.<sup>131</sup>

Amennyiben a kifizetett bér meghaladja a munkavállaló által teljesített munkaidőre járó munkabért, úgy a munkáltató a **többletkifizetést** az előlegnyújtás szabályai szerint követelheti vissza, amennyiben a jogviszony:

- a) a munkavállaló felmondásával,
- b) a munkavállaló próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásával,
- c) a munkáltató általi, a munkavállaló kötelezettségzegésére vagy magatartására alapított azonnali hatályú felmondásával<sup>132</sup>,
- d) a munkáltató általi, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával vagy nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással szűnik meg.

<sup>128</sup> Mt. 79. § (1) bek. a) pont

<sup>129</sup> Mt. 79. § (1) bek. b) pont

<sup>130</sup> Mt. 95. § (2) bek.

<sup>131</sup> Mt. 95. § (3) bek.

<sup>132</sup> Mt. 78. § (1) bek.

Az előlegnyújtásból eredő követelését a munkavállaló előzetes hozzájárulása nélkül levonhatja a munkáltató a munkabérből.<sup>133</sup> Ha a követelés mértéke meghaladja a munkabér összegét, úgy a munkabéren felüli rész iránti igényét külön, az általános szabályok szerint érvényesítheti.

A már megfizetett munkabér visszakövetelésének jogalapja abban áll, hogy a munkaviszony megszűnése a munkavállaló felmondására, magatartására, képességére vezethető vissza. Amennyiben nem lenne lehetőség a többletjuttatás visszakövetelésére, úgy indokolatlanul tenne szert plusz jövedelemre, hiszen a munkáltatónak azért nem volt lehetősége kiegyenlíteni a munkaidő-beosztást, mert a munkavállaló érdekkörében felmerült okból idő előtt szűnt meg a munkaviszony.

A felsorolt eseteken túl a feleknek lehetőségükben áll külön megállapodással rendezni a munkaidő-keret lejárta előtt megszűnő jogviszonyból fakadó elszámolási kérdéseket.



<sup>133</sup> Mt. 161. § (2) bek. b) pont



## A felhasznált szakirodalom jegyzéke

1. **DR. PÁL LAJOS – Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás és a munkabér elszámolása**, HVG-ORAC Munkajog folyóirat, IV. évfolyam 1. szám, 2020. március
2. **BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: Kommentár a munka törvénykönyvéhez**, Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
3. **KOZMA ANNA, LŐRINCZ GYÖRGY, PÁL LAJOS – A Munka Törvénykönyvének Magyarázata**. HVG-ORAC, Budapest, 2020.
4. **BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KISS GYÖRGY – KUN ATTILA – PETROVICS ZOLTÁN: Munkajog**: Dialóg Campus, Budapest, 2020

## IMPRESSZUM

---

Írta: Dr. Honti Bettina  
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek  
Demokratikus Ligája  
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00002

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-81975-1-9



**JOGPONTOK**  
[www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu)



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00002 azonosítószámú, Észak-Magyarországi JOGPontok című projekt keretében készült.