

Dr. Dudás Katalin – Dr. Viszló László – Dr. Fodor T. Gábor – Dr. Varga Marianna: Munkaidő és pihenőidő

Szakszervezeti kiskönyvtár XXVI.

Készült a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal támogatásával

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Dr. Szabó Imre
Budapest, 2010.

Tartalom:

Bevezető rész	4
I. fejezet. A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó alapvető munkajogi szabályok (Dr. Dudás Katalin)	7
1. A munkaidő fogalma, a munkaidőkeret és a munkaidő-beosztás egyes szabályai	7
2. A munkarend és fajtái	11
2.2. A többműszakos munkarend	13
2.3. A megszakítás nélküli munkarend	21
2.4. Az idénymunka	26
2.4. A rugalmas munkarend	28
2.5. A részmunkaidő	32
2.6. A kötetlen munkarend	34
3. A rövidebb időtartamú pihenőidők	35
3.1. A munkaközi szünetről	36
3.2. A napi pihenőidő	38
3.4. A heti pihenőidő	40
4. A szombati és a vasárnapi munkavégzés szabályai	41
5. A munkavégzés napi és heti mértéke	46
6. A készenléti jellegű munkakör	47
7. A készenlét és az ügyelet	49
8. A rendkívüli munkavégzés	51
9. A munkaszüneti nap	54
10. A szabadság kiadásának szabályai	56
11. A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok betartásának hatósági ellenőrzése	59
II. fejezet A közoktatásban foglalkoztatottak munka és pihenőidejére vonatkozó speciális rendelkezések (Dr. Viszló László)	72
1. A teljes munkaidő és a kötelező óra	72
2. Munkarend	73
3. A munkaidőkeret és a tanítási időkeret	74
4. A munkaidő beosztás	74
5. Pihenőidő	75
6. Szabadság	76
7. A rendkívüli munkavégzés	77
8. A teljesítménypótlék alkalmazása	78
9. Az ügyelet és a készenlét	78
10. A munkaidő-nyilvántartás	80
III. fejezet. A közúti áru-és személyfuvarozást végző munkavállalók munka- és pihenőidejére vonatkozó speciális rendelkezések (Dr. Fodor T. Gábor)	81
1. Jogforrások	81
1.1. A Kktv. tárgyi és személyi hatálya	82
1.2. A 561/2006/EK rendelet tárgyi és személyi hatálya	83
1.3. Az AETR Egyezmény tárgyi és személyi hatálya	84
1.4. A 2002/15/EK irányelv tárgyi és személyi hatálya	86
1.5. A tárgyi és személyi hatály összefoglalása	87
1.6. A jogforrások időbeli és területi hatálya	88
2. A közúti fuvarozást végző munkavállalók munkaideje és pihenőideje a Kktv. szerint	89
2.1. A munkaidő és beosztása	89
2.2. A munkaidő-beosztás közlése	93

2.3. A munkaközi szünet és a pihenőidő.....	93
2.4. A munkaidő nyilvántartása.....	94
3. A vezetési idő, a szünet és a pihenőidő 561/2006/EK rendeletben megállapított szabályai.....	94
3.1. A vezetési idő	95
3.2. A szünet és a pihenőidő.....	96
3.3. Az EK rendeletnek a vezetési időre, szünetre és pihenőidőre vonatkozó szabályai alóli kivételek	97
3.4. Az EK rendelet rendelkezéseinek megtartásáért való felelősség, illetve ellenőrzés ..	98
4. Az AETR Egyezmény rendelkezései.....	100
4.1. A vezetési idő	100
4.2. A megszakítás és a pihenőidő.....	101
4.3. Az AETR Egyezmény alóli kivételek	102
4.4. Az AETR Egyezmény megtartásának ellenőrzése	102
5. A menetíró készülék (tachográf)	102
6. A hazai ellenőrzés és kiszabható bírságok.....	104
IV. fejezet. A Munkaidő és pihenőidő speciális szabályai az egészségügyben (Dr. Fodor T. Gábor).....	117
1. A hatályos szabályozás háttere.....	117
2. Az ügyelet és az egészségügyi ügyelet	118
3. A tevékenységvégzés és a munkaidő különbsége	120
4. Az alkalmazott egészségügyi dolgozók munkaideje és pihenőideje	121
5. Az ügyelet és a készenlét díjazása	125
V. fejezet. A munkaidő és a munkarend, a pihenőidő, a túlszolgálat, valamint a szabadság kiadásának rendje a rendvédelem területén (Dr. Varga Marianna).....	126
1. A szolgálatteljesítési idő	126
2. A szolgálati idő beosztása	130
3. A szolgálati időrendszerek	132
4. A szolgálati időbeosztás közlése	134
5. A pihenőidők	135
5.1. A munkaközi szünet.....	135
5.2. A napi pihenőidő.....	136
5.3. A heti pihenőnap	136
6. A túlszolgálat.....	138
7. A készenlét és az ügyelet	142
8. A szabadság kiadás rendje	144
9. Foglalkoztatási szabályok betartásának ellenőrzése.....	147

Bevezető rész

1. Az ipari forradalom előtt a **munkaidő azonos volt az üzemidővel**. A **gépesítés** azonban felszabadította a termelést az emberi munka korlátai alól. Megsokszorozta a gépeket kezelő és felügyelő ember termelőerejét, és a munka új típusú megszervezésével együtt **elválasztotta az üzemidőt a munkaidőtől**. A termelés már nemcsak a nappalok és az éjszakák, illetve az évszakok, hanem az egyes dolgozók munkaidejétől és pihenőidejétől, a munkanapok és az ünnepnapok váltakozásaitól is függetlenedett. A termelés növelésére vagy csökkentésére többféle lehetőség állt rendelkezésre. Változtatni lehet a foglalkoztatottak szerint a munkaidő tartamát és a munka intenzitását, ugyanakkor ugyanazon állóeszközökhöz a munkaerő különböző egymás követő csoportjait lehetett hozzárendelni. Az üzemidő elvált a munkaidőtől: megkezdődött a többműszakos munkaidő-rendszerek kialakulása.

A munkaidőből fokozatosan kiiktatták a munkafolyamathoz nem tartozó elemeket. A munkaidő alatti pihenés és étkezési szüneteit a fiziológiailag szükséges minimális mértékre korlátozták. A **munkaidő és szabadidő szétválása** végső soron azzal a következménnyel járt, hogy a szakszervezeti mozgalom követelése a munkanap normázására (a munkanap kezdetének és befejezésének meghatározása), majd ezt követően a napi 8 órás munkanap általánossá tételére irányult.

„A munkaidőt nem azért állapítottuk meg nyolc órában, mert ez a nap egyharmad része, hanem azért mert úgy tapasztaltuk, hogy ez az idő, amely alatt még elsőrangú munkát várhatunk embereinktől ... A munkaidő éppúgy, mint a munkabér, tisztán a helyes vezetéssel működik.” (Ford 1914-ben kilencről nyolcra szállította le a napi munkaidőt, a munkabér felemelése mellett)

A munkaidő védelme egyben a **munkavállaló egészség- és személyiségvédelme**, a fizikai túlhajszoltság veszélyei elleni védelem, szabályai az önkizsákmányolás ellen hatnak. Ebben az összefüggésben a munkaidő mindaz az idő, amikor a munkavállaló idejének saját meghatározásának lehetőségét a munkáltató javára jelentős mértékben átengedi és ezért nincs lehetősége a saját javára fordítani. Ennek ellenére elengedhetetlenül szükséges, hogy a munkavállalónak legyen elegendő szabadideje és, hogy munkáját legésszerűbb ritmusában végezze. Nem véletlen, hogy a munkaidős előírások történetileg a munkavédelmi szabályozás kezdetéhez tartoznak.

A munkaidő-szabályozás célja hagyományosan az egészségvédelem és a munkahelyi biztonság javítása. A munkaidő szabályozását azzal szokták indokolni, hogy ellensúlyozni kell a szabályozatlan egyedi alkukból esetleg eredő túlmunka negatív hatásait. Mostanára azonban a vita súlypontja megváltozott. A korábbi törekvések egyértelműen a munkaidő hosszára korlátozódtak. Az **új munkaidő-politikának** a középpontjában a **munkaidő rugalmas felhasználása** áll, így alapvetően a munkaidő beosztására irányul.

A munkaidő szervezésére egyre inkább úgy tekintenek, mint ami kritikus fontosságú a termelékenység javításához, a versenyképesség növeléséhez, a munka és a magánélet közötti egyensúly javításához, és ellensúlyozhatja az egyre szerteágazóbb munkavégzési módokat.

2. A munkaidő **legáltalánosabb értelemben** a munkaviszonyból folyó munkavégzési kötelezettség **időbeli kerete**.

A munkaidő legáltalánosabb értelemben az az idő, amelyet a munkavállaló a (kijelölt) munkavégzési helyen köteles eltölteni, amikor köteles munkavégzés céljából rendelkezésre állni, a kiadott utasításokat teljesíteni, tevékenységét elvégezni illetve feladatát ellátni.

Ennek a **kötelességnek a tartalmát tehát két tényező** határozza meg: a munkaidő mértéke, azaz, hogy mennyi időt köteles a munkavállaló a munkahelyen eltölteni, másrészt, hogy mikor köteles ezt az időmennyiséget a munkáltató rendelkezései szerinti helyen és tevékenységgel eltölteni.

A **munkaidő** jogszabályban meghatározott **mértékét** több szempont alakítja. Ebben megjelennek a munkanapok megnyújtására irányuló munkáltatói és a rövidítést szorgalmazó munkavállalói érdekek is, de alapvetően közgazdasági, egészségügyi és balesetvédelmi megfontolások játszanak szerepet.

A munkaidő másik megközelítésben **beosztási kérdésként** merül fel. A munkaidő azt is meghatározza, hogy a törvényileg meghatározott időtartamban történő munkavégzésre a munkáltató mely időpontban (a hétnek mely napjain, a napnak mely óráiban) tarthat igényt, illetve a munkavállaló erre mikor köteles.

A munkaidővel való gazdálkodásban, a munkaidő beosztásában az európai uniós normák, a vonatkozó ILO egyezmények nem biztosítanak korlátlan szabadságot a munkáltatónak, illetve azt nem bízzák a két fél megállapodására sem. Az egészségvédelmi és balesetvédelmi, illetve általában munkavállalói érdekvédelmi szempontokat több kötelező, eltérést nem engedő szabály biztosítja. Természetesen ez feltételezi, hogy a munkaidőre vonatkozó előírásokat betartják, illetve az állam hatósági felügyeleti és ellenőrzési jogkörében betartatásáról megfelelően gondoskodni tud (lásd a munkaügyi hatóság vonatkozó hatáskörét). A szabályozásban nagy szerepe van/lehet a kollektív szerződésnek, mivel a szabályozás nagy része megengedő.

Mindezek alapján a munkaviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség időbeli kereteit meghatározó források az alábbiak:

- az Európai Unió vonatkozó irányelvei
- az állami jogi normák (törvény és végrehajtására kibocsátott alacsonyabb szintű jogszabályok),
- a kollektív szerződés,
- az egyéni munkaszerződés és
- a munkáltatói utasítás.

Jelenleg a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv van hatályban. Egy ilyen tartalmú irányelv kibocsátását az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikk (1) bekezdésének a) pontja teszi lehetővé. Ennek értelmében irányelvben szabályozható „a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében”. A **munkakörnyezet fogalmába** a munkatevékenység tartama, szervezete, illetve szervezése és tartama is beletartozik. Így az éjszakai munka, vagy a munkavégzés olyan módszerei, amelyek a munkavállaló számára nagyobb terhet vagy veszélyt jelentenek (pl. váltásos műszak).

A munkavállalók egészségének és biztonságának védelme a munkaidő-szabályozás elsődleges célja. A munkaidő megszervezésének **van foglalkoztatáspolitikai** tartalma is, mert

hozzájárulhat új munkahelyek teremtéséhez, vagy újraelosztásához és ezzel csökkentheti a munkanélküliséget (munkakör megosztás, részmunkaidő).

A 2003/88/EK uniós irányelv minimum-előírásokat állapít meg a maximális heti munkaidőre, a napi és heti pihenőidőre, a szünetekre és az éves fizetett szabadságra, valamint az éjszakai munkára és a heti pihenőidő és a maximális heti munkaidő kiszámításához használt referencia-időszakra.

Ennek megfelelően az Mt. többféle módszerrel él, a szabályozással meghatározza a munkaidő tartamát, rögzíti a beosztás szabályait, meghatározza, hogy a rendes munkaidőn túl milyen feltételekkel veheti igénybe.

3. Az utóbbi időben gyakran felmerül a kérdés, hogy vajon lépést tart-e a munkaidő szabályozása ezekkel a fejleményekkel, vagy pedig reformokra van szükség ahhoz, hogy hozzáigazítsuk a jelenlegi szabályokat a vállalatok, a munkavállalók és a fogyasztók 21. századi igényeihez?

2004-ben a Európai Bizottság széles körű konzultációt követően javaslatot nyújtott be az 2003/88/EK irányelv módosítására. 2009 áprilisában azonban eldőlt, hogy a Tanács és a Parlament két olvasat és egy egyeztetési eljárás ellenére sem tud megegyezni a javaslatról. Ezért 2010. márciusában a Bizottság felkérte a szociális partnereket, hogy átfogóan vizsgálják meg az alább leírt alapvető változtatások lehetséges következményeit és azt, hogy az Európai Uniónak milyen munkaidő-szabályozásra van szüksége ahhoz, hogy megfeleljen a 21. század kihívásainak, legyenek azok szociális, gazdasági, technológiai vagy demográfiai kihívások.

Az irányelv rendelkezései elegendően részletesek, és összhangban vannak azzal a kitűzött céllal, hogy védjék a munkavállalók egészségét és biztonságát. Gondoskodik ugyanakkor arról is, hogy a munkaidő tényleges szervezése rugalmas lehessen:

- A tagállamok az uniós szabályokat hozzáigazíthatják a saját viszonyaikhoz (például sok országban a maximális heti munkaidő 48 óránál kevesebb).
- A kollektív szerződések jelentős munkaszervezési rugalmasságot engedhetnek meg (például éves munkaidőalap).
- Az általános rendelkezésekhez képest számos eltérés és kivétel van (például a kompenzáló pihenőidő kiadása vagy a 48 órás szabálytól való egyéni önkéntes eltérés esetében).

Az új munkavégzési módozatok a munkavállalókat önállóbbá és mobilabbá tehetik, ami megkérdőjelezi a munkaidő-korlátok alkalmazását és megfelelőségét. Néhány szektorban és szakmában továbbá a versenyképesség biztosítása céljából szükségesnek tekinthető a hosszabb munkaidő (rövid vagy akár hosszú távon is), hogy reagálni lehessen a szakképzett munkaerő rendelkezésre állásának idényfüggő ingadozásaira vagy hiányára, vagy hogy garantálni lehessen az alapvető 24 órás közszolgáltatásokat.

I. fejezet. A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó alapvető munkajogi szabályok (Dr. Dudás Katalin)

1. A munkaidő fogalma, a munkaidőkeret és a munkaidő-beosztás egyes szabályai

A **munkaidő** az az időtartam, amely alatt a munkavállaló munkát végezni, a munkáltató pedig dolgozóját foglalkoztatni köteles. A munkaidő tehát a munkaviszonyban álló munkavállaló munkavégzési és a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének időtartamát határozza meg.

Az Mt.-nek „*A munkaidő és pihenődő*”-ről szóló VI. fejezete többféle szabályozási módszert alkalmaz: meghatározza a munkaidő tartamát (teljes munkaidő), rögzíti a beosztás szabályait, és meghatározza, hogy a munkavállaló a rendes munkaidőn túl milyen feltételekkel vehető igénybe. A törvényben rögzített munka- és pihenődő szabályok többségükben nem kötelező jellegű, eltérést nem engedő rendelkezések. A főszabálytól való eltérésre nagyobb mozgástere van a kollektív szerződésnek és a felek megállapodásának is. (Ennek áttekintő táblázatát a kiadvány 1. számú melléklete tartalmazza.)

A **munkaidő** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam.

Mit kell és mit nem kell a munkaidőbe beszámítani?

- be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó **előkészítő és befejező tevékenység** időtartamát;
- az **átöltözés**, illetve a munkavégzés utáni tisztálkodás nem része a munkaidőnek, kivéve ha a védőruha, a különleges öltözet felvétele és fertőtlenítési eljárás az alkalmazott technológia része, illetve a munkavégzés nagyfokú testi elszennyeződéssel jár;
- **főszabály szerint** a munkaidőbe a **munkaközi szünet időtartama nem számít be**; (Ettől eltérően rendelkezhet a kollektív szerződés, vagy a munkáltató, illetve a munkaszerződésben foglalt kikötés is. **Készenléti jellegű munkakör** esetén pedig a munkaidőbe – a törvény rendelkezése értelmében – a munkaközi szünet időtartama beszámítandó.)
- az **állásidő** munkaidőnek minősül, mivel a munkavállaló munkavégzésre rendelkezésre áll, függetlenül attól, hogy a munkáltató nem tudja ellátni feladattal.
- a **munkába járás és a hazautazás menetideje** nem munkaidő.

A munkaidő lehet **rendes, vagy rendkívüli**. Ez a minőség attól függ, miképp kerül sor a munkavállaló teljesítésére. Rendes munkaidőben a munkavállaló a munkaszerződés szerint, az előírt helyen és időben munkavégzésre rendelkezésre áll. Rendes munkaidőnek minősül a teljes vagy rövidebb teljes munkaidő, illetőleg a részmunkaidő (Mt. 117/B. §).

Rendkívülinek minősül a munkavégzés azon időtartama, amikor erre kivételesen a munkáltató utasítása szerint a rendes munkaidőn felül kerül sor.

A rendes munkaidő **teljes vagy részmunkaidő** lehet. A részmunkaidős foglalkoztatásról akkor beszélünk, ha a felek megállapodása alapján kevesebb, mint a teljes munkaidő.

A **teljes munkaidő mértéke** napi 8 óra, heti 40 óra (Mt. 117/B. §).

A teljes munkaidő, mint kifejezés **mértékszabályt** jelent: mennyi a munkavállaló által ledolgozandó munkaórák száma. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkavállaló beosztás

alapján egy munkanap csak 8 órát dolgozhatna, erre vonatkozó előírást munkaidő beosztási szabályai között találhatunk. Ennek értelmében a napi ténylegesen munkavégzésre beosztható idő – főszabály szerint - 12 óra.

A teljes, vagy másképp törvényes munkaidő azonban megváltoztatható, csökkenthető, vagy növelhető. **Jogszály, kollektív szerződés**, vagy a **felek megállapodása** a teljes munkaidőnél kevesebb, **rövidebb teljes munkaidőt**, pl. napi 6 órát is előírhat. A rövidebb teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az általa teljesített 6 óráért olyan napi bérre jogosult, mint a teljes, napi 8 órás munkaidőben foglalkoztatott. Ilyen jogszályok az Mt. 1992. július 1-jei hatályba lépése előtt kerültek kiadásra és jelenleg már nincsenek hatályban.

A munkavállaló és a munkáltató megállapodhat abban is, hogy a **teljes munkaidő 8 órás mértékét megemeljék**. Ez azonban nem lehet magasabb napi 12, heti 60 óránál. A megállapodás feltétele, hogy a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lásson el, vagy a munkáltató, illetve tulajdonos közeli hozzátartozója legyen.

A munkaidőkeret

A munkaidő mértékét az Mt napi 8 órában, illetve heti 40 órában határozza meg. A napi munkaidő figyelembe vételével a ledolgozott munkaidő **nagyobb számolási egységben**, azaz munkaidőkeretben is megállapítható. A munkaidőkeret tehát egy hosszabb időszakra eső munkaidő mennyisége és a munkavállaló törvényes munkaidejét foglalja magába egy meghatározott időegységre vonatkozóan.

A munkaidő-keret hossza

Az Mt. szerint a munkaidőkeret **többheti, havi, többhavi, vagy éves** keretben is megállapítható. A munkaidőkeret kombinációjára is van lehetőség, nem kizárt a heti és havi, a havi és az éves munkaidőkeret együttes alkalmazása sem.

A munkáltató **egyoldalúan** heti, többheti, havi, legfeljebb **4 havi / 16 hetes munkaidőkeret**et állapíthat meg.

A legfeljebb **6 havi / 26 heti munkaidőkeret** alkalmazásához ilyen tartalmú. **helyi szintű**, két szereplős **kollektív megállapodás** szükséges [Mt. 118/A. § (1) és (2) bek.].

E szabályokon túlmenően, **kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve 52 heti munkaidőkeret**et állapíthat meg, **de csak bizonyos munkakörökben**, így a megszakítás nélküli, illetve a több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

A munkavállaló tájékoztatása

A munkáltató köteles az alkalmazott munkarendről a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor, illetve a munkarend módosításakor tájékoztatni.

A munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni, és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik (pl. hirdetőtáblán kifüggesztik, intraneten közzéteszik).

Hasonlóképpen rendelkezik az Mt. a munkaidő-beosztás közléséről is [Mt. 118/A. § (4) bek. és 119.§ (2) bek.].

A munkaidő-keret alkalmazása

Vegyük számba egy hosszabb időszakra eső munkaidő meghatározásának következményeit!

A munkaidő-keret alkalmazásának előnyei:

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás;
- a pihenőnapok összevont kiadása;
- pihenőnap helyett a pihenőidő alkalmazása;
- a munkaidőkeret más előírás szempontjából referenciaidőnek (meghatározott szabályok megtartása szempontjából megfeleltetési számítási egységnek) minősül;
- A heti 40 óra törvényes mértéknek, a heti 48 óra munkavégzési időnek, a heti 48 óra pihenőidő kiadásának, a készenlét havi 168 órás mértékének átlagban a munkaidő-kerettartama alatt kell megfelelnie.

Ezen előírásoknak való megfelelés a törvény értelmében a munkaügyi ellenőrzés tárgya is lehet, betartásukat a munkáltatónak kell megfelelő nyilvántartással, hitelt érdemlő módon igazolnia.

A munkaidő-keret alkalmazása gyakran okoz gondot, jogértelmezési nehézséget a munkáltatónak.

Munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt **távollét**, illetve **keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni**, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni [Mt. 118/A. § (5) bek.].

A munkaidőkeret lehet a **naptári hónapoz igazodó, de attól eltérő is** (indulhat a naptári hét hétfőjén, függetlenül attól, hogy az nem a hónap első napja).

A munkaidő-keret kezdetén, ill. végén keletkező **tört naptári hétre eső heti két pihenőnapot** nem kell figyelembe venni, ha az már a másik naptári hónapra esik, hanem azt a következő hónap munkaidőkerete szempontjából kell a pihenőnapok számánál figyelembe venni.

Ha a munkáltató nem havi, ill. 4 hetes munkaidőkeretet alkalmaz (ami a készenlét elrendelésének referenciaideje), hanem annál hosszabb időtartamút, akkor az **elrendelhető készenlét mértékét** úgy kell megállapítani, hogy a havi mértéket meghaladó időszakra a készenlét mértékét időarányosan ki kell számolni. Így az alkalmazott munkaidőkeretben elrendelhető készenlét összegzett mértéke megállapítható.

A munkaidő-beosztás általános szabályai

A munkaidőnek a munkaidőkereten belüli elosztása mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló szempontjából lényeges. A munkaidő-beosztás szabályait kollektív szerződés, vagy a munkavállaló és a munkáltató megállapodása, ennek hiányában a munkáltató egyoldalúan határozza meg a törvény adta keretek között.

A munkaidő-beosztással szemben támasztott általános követelmény, hogy a munkáltatónak a munkaidőt a **munka jellegének figyelembe vételével**, az **egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek betartásával** kell beosztania. A munkáltatónak a munkaidő

beosztását a munkaidőkeretre vonatkozó tájékoztatási szabályoknak megfelelően kell a munkavállalóval közölnie. A közlésnek előzetesen, legalább 7 nappal korábban és legalább egy hétre vonatkozóan kell megtörténnie. Kollektív szerződés az előzetes közlés időtartama tekintetében eltérően is rendelkezhet; rövidebb vagy hosszabb időt is meghatározhat az előre közölt időszak tekintetében (pl. egy hónapra előre), mind pedig a közlés korábbi időpontjáról is rendelkezhet (pl. 24 órával korábban).

Ha a **munkaszerződés maga határozza meg a munkaidő beosztását**, a munka kezdésének és befejezésnek időpontjait, akkor az elkülönített közlés a munkáltatótól nem kérhető számon. Ha azonban az ennek megfelelő foglalkoztatás ellenőrzésekor kiderül, hogy a munkáltató ettől eltért, akkor a munkáltató eljárása jogszerűtlen és hatósági szempontból szankcionálható. Az **eltérésre** ugyanis **csak a munkaszerződés módosításával** lett volna mód. A megállapodott vagy közölt munkaidő-beosztástól való eltérés pedig a rendkívüli munkavégzés szabályainak (éves mérték, díjazás) érvényesítését is maga után vonja.

A munkavállaló a **munkaidő beosztásának megállapítása nélkül is** foglalkoztatható, ha a munkavállalónak a **munkakör jellege** folytán feladataihoz igazodóan kell munkaidejét felhasználnia. Egyes munkaköröknél ugyanis a feladatok köre előre nem látható módon, különböző időszakokban, esetleg több részletben jelentkezhet. Ilyenkor a munkaidő előzetes beosztása mellőzhető, a **munkavállaló maga jogosult a munkaidejét beosztani**. A **vezető állású** munkavállalók pedig a törvény erejénél fogva olyan munkakörűek, hogy saját munkaidő-beosztásukról rendelkeznek.

A munkaidő-beosztás fontosabb esetei

Egyenlő és egyenlőtlen munkaidő-beosztás

A munkaidő-beosztás alapvető esete az **egyenlő** munkaidő-beosztás, amikor a munkavállaló minden nap a törvényes munkaidőnek megfelelő időtartamot tölti munkában.

A munkáltatónak a feladatokhoz igazodóan alapvetően az **egyenlőtlen** munkaidő-beosztás felel meg jobban. Ennek hiányában ugyanis egyes munkanapokon a munkavállaló munkaidejét nem lehet kihasználni, más napokon pedig csak rendkívüli munkavégzéssel lehetne a munkát elvégezni. Az eltérő beosztás lehet olyan, hogy a munkaidő-kereten belül a munkaidőt nem minden munkanapra osztják fel (pl. csak 4 napra) vagy pedig a kereten belül a munkaidőt egyenlőtlenül osztják el, egyik munkanapon több, a másikon pedig kevesebb lesz a munkaidő. Mindennek azonban feltétele a **szabályosan közölt munkaidő-keret alkalmazása**. Az egyenlőtlen beosztáskor a munkáltatónak kiemelt figyelmet kell fordítania a napi pihenőidőre, a pihenőnapok, illetve pihenőidők kiadására, a vasárnapi munkavégzésre, a heti munkavégzési időre, a készenlétre, illetőleg ügyeletre, valamint a szabadság kiadására vonatkozó szabályok maradéktalan betartására.

Amennyiben a munka-időbeosztás heti kettőnél több munkamentes napot biztosít, akkor a munkaidő-beosztást úgy kell elkészíteni és a munkavállalóval közölni, hogy egyértelműen kiderüljön melyik két nap számít a heti pihenőnap kiadásának, és melyik munkamentes szabadnapnak. Erre azért van szükség, mert rendkívüli munkavégzés felmerülésekor a díjazás eltérő mértékű lesz.

Osztott munkaidő

A munkavállalónak az egyes munkanapra eső munkaidőt a munkaközi szünettől eltekintve általában egyfolytában, vagyis osztatlanul kell munkában töltenie. Egyes esetekben azonban a feladatok ellátása azt kívánja meg, hogy a munkavállaló napi munkaidejét két vagy több részletben töltsse munkában.

Az ilyen **osztott munkaidő alkalmazásának feltétele** a kollektív szerződés vonatkozó előírása vagy a felek ilyen tartalmú megállapodása. A munkáltató és a munkavállaló között az osztott munkaidőben való megállapodást az Mt. ugyan nem köti írásbeli alakhoz, de vitatott esetben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy ilyen megegyezés létezik a felek között.

Az osztott munkaidőben történt megállapodás, vagy kollektív szerződéses kikötés akkor minősíthető jogszerűnek, ha a gyakorlatban ténylegesen két követelmény egyidejűleg teljesül.

Az **egyik feltétel** az, hogy a munkavégzés megszakítása és újrafelvétele között **nagyobb egybefüggő időszak**nak kell lennie (a régi Mt.-ben ez 4 óra, volt manapság kollektív szerződéses kikötések általában legalább 2 órás időszakot írnak elő).

A **másik elvárás**, hogy az egybefüggő időszaknak nem csak mértéke szerint, hanem az igénybevétel körülményei alapján is alkalmasnak kell lennie arra, hogy a **munkavállaló** a rendelkezésre álló **szabadidejével ténylegesen rendelkezzen**, azt lakóhelyén, vagy más kulturált, pihenésre, tisztálkodásra megfelelő helyen tudja eltölteni. Az osztott munkaidő alkalmazásának igazi korlátja azonban a napi pihenőidő biztosítása, vagyis osztott munkaidő esetén is biztosítani kell a két munkanap közötti 11 órás napi pihenőidőt, amelybe a munkaidő részei közti időszak nem számítható bele.

2. A munkarend és fajtái

A munkarend a munkáltató által alkalmazott **munkaidő-beosztás általánosan meghatározott rendszere**. A munkarend azt a rendszert határozza meg, melynek keretében munkáltató a munkavállaló munkaidejét naptári napokra beosztja, illetve a pihenőnapokat (pihenőidőket) kiadja. A munkarendből a munkavállaló még nem tudhatja pontosan, hogy melyik napon, milyen időtartamban kell munkát végeznie. Az alkalmazott munkarend közléséből csak az derül ki, hogy számára elvileg a hét mely napja nyilvánítható egyáltalán munkanapnak (pl. a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott ember az év bármely napján rendes munkavégzésre beosztható). A munkarenden belül a konkrét munkaidő-beosztás határozza meg, hogy a munkavállalónak melyik napon, milyen időponttól és meddig kell munkát végeznie.

Az **egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében** a munkáltató köteles figyelembe venni az Mvt. 54. § (1) bekezdésében meghatározott általános követelményeket, így különösen **az emberi tényező figyelembevételét** a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és **munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés** időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, **a munkaidő beosztására**, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére.

Az sem szabad szem elől téveszteni, hogy a **pszichoszociális kockázatok között** jelenik meg a munkaszervezés és a munkarend is, amelyek befolyásolják a munkavállalók ezen hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi megbetegedés is bekövetkezhet (Mvt. 87. § 1/H. pontja).

A munkarend fogalma

Az **alkalmazott munkarend és a munkaidő-beosztás együttesen** a munkáltató működését szolgáló, **a munkaidővel való gazdálkodását** kifejező eszközrendszer; a munkavállaló számára pedig a munkára képes állapotban történő **rendelkezésre állás időbeli kereteit** jelenti.

A munkarend magába foglalja:

- a ledolgozandó munkaidő mennyiségének meghatározását,
- a teljesítés módjának, rendjének, munkanapokra történő elosztásának, valamint a napi munkaidő kezdetének és befejezésének szabályozását,
- a munkaidő megszakítására vonatkozó szabályokat,
- többműszakos üzemelés esetén a műszakváltások rendjét,
- a normál munkaidőtől való eltérés lehetőségeinek és módjának meghatározását.

A munkarendet **kollektív szerződés** rendelkezése is meghatározhatja, a munkaszerződés is tartalmazhat munkarendre vonatkozó kikötést, de mindezek hiányában a munkarendet a **munkáltató önállóan** állapítja meg [Mt. 118. § (1) bek.].

Ha a munkáltató a munkarendet nem állapította meg, akkor a bíróság konkrét esetben arra az álláspontra helyezkedett, hogy ilyen esetben "a kereskedelmi tevékenységet folytató cég üzleti nyitvatartási rendjéből kell kiindulni és megállapítani azt a keretet, amelyen belül a munkavállalóknak munkát kell végezniük, figyelembe véve a kereskedelemben szokásos, a nyitását megelőző előkészítő és a zárást követő befejező munkálatokat is" (BH 2000/124.).

Az Mt. szerint a munkáltató a **munkavállalót** a munkaviszony létesítésekor szóban, majd ezt követően harminc napon belül **írásban is köteles tájékoztatni az alkalmazott munkarendről**. Ugyanezt az eljárást kell követnie akkor is, ha a már alkalmazott munkarendet a munkaviszony fennállása alatt kívánja **megváltoztatni** [Mt. 76. § (7) bek. a) pont és 76/B. § (2) bek.]. Az is lehetséges, hogy az alkalmazott munkarendet a felek a munkaszerződésben állapítsák meg. Ilyen esetben viszont a kikötött munkarendtől való eltéréshez a munkaszerződést módosítani kell.

A munkarend többféle lehet, attól függően, hogy a munkaidő-beosztás meghatározásának jogát a munkáltató kizárólagosan gyakorolja, vagy valamilyen mértékben a munkavállalónak átengedi. A gyakorlat megkülönbözteti a **kötött, a rugalmas és a kötetlen** munkarend-típust. Ezeket olyan átmeneti modellek is léteznek, amelyek a három típusból egyidejűleg kettőnek az ismérveit magukon viselik.

A munkarend fajtái

Kötött	rugalmas	kötetlen
a munkaidő hosszát és beosztását a munkáltató határozza meg	a munkaidő-beosztás megosztott	a munkaidő nincs számon kérve
általános	általánostól eltérő	
jellemzői:	többműszakos munkarend	csúszó, feladatorientált

egy műszak, egyenlő hosszú napi munkaidő, heti öt munkanap, heti két pihenőnap	megszakítás munkarend lépcsőzetes vagy ölelkező munkarend osztott munkaidő heti ötnél több, vagy kevesebb munkanapot előíró Idénymunkarend készenléti jellegű munkakör	nélküli vagy változó	munkavégzés
--	--	-------------------------	-------------

A munkarendek között mutatjuk be az idénymunkát, mivel a munka- és pihenőidő általános rendelkezéseitől való eltérés lehetőség miatt az idénymunka megszervezése speciális szabályrendszerrel alkot. Ilyen megközelítésben idetartozhat a készenléti jellegű munkakör is, de annak részletes bemutatására a markáns elhatárolás érdekében a készenlét és az ügyelet szabályai mellett vállalkoztunk.

Az alábbi alpontokban az egyes munkarendek alkalmazásának feltételeit mutatjuk be részletesen.

2.2. A többműszakos munkarend

Több műszakos munkarendről akkor beszélhetünk, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket [Mt. 117. § (1) bek. e) pont].

A több műszakos munkarend elsősorban a termelés és szolgáltatások szükségleteihez, technológiai feltételekhez igazodik, de a munkaidő ilyen beosztását természetesen **gazdaságossági szempontok is** befolyásolhatják. Különösen nagy értékű és teljesítményű gépek és berendezések racionális működtetése igényli a naptári munkaidőalap minél nagyobb mértékű kihasználását. Ugyanakkor a munkarend közvetlenül érinti a munka- és életkörülményeket, jelentősen befolyásolja a munkavállaló életvitelének kialakítását. Ezért a több műszakos munkarend **fogalmi meghatározásának és a hozzá kapcsolódó speciális munka- és pihenőidőre, valamint a műszakpótlék fizetésére vonatkozó rendelkezéseknek** az a rendeltetése, hogy meghatározott korlátok között az általánoshoz képest rugalmasabb munkaidő-beosztást tegyen lehetővé, de egyúttal garantálja a munkavállaló pihenéshez való jogát, a nagyobb fizikai megterhelésre tekintettel pedig többletdíjazását (bérpótlékot) biztosítson számára.

A jelenleg nincs egységes jogértelmezés a törvényi fogalom-meghatározás tekintetében.

A korábbi jogértelmezés szerint a több műszakos munkarendet **nem lehet kiterjesztően** értelmezni. Amennyiben a törvényben meghatározott valamennyi feltétel közül az egyik nem teljesül, akkor az a munkarend nem minősül többműszakos munkarendnek.

A munkarend tehát **több feltétel együttes fennállása** esetén volt megállapítható:

- a munkáltató üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét
- a munkavállalók időszakonként rendszeresen váltva végzik tevékenységüket,

- c) a munkavállalók egy napon belül is váltják egymást,
- d) a váltásban végzett tevékenység azonos.

Ennek értelmében, ha a munkavállalók nem **egymást váltva** végzik azonos tevékenységüket, hanem van egy olyan hosszabb párhuzamos időszak, amelyen belül a munkavállalók tevékenysége részben azonos időre esik, akkor ez a munkarend nem minősül többműszakosnak (lépcsőzetes munkakezdés, vagy ölelkező műszak).

Többműszakos munkarend lehet állandó, vagy váltó-műszakos beosztást előíró.

A **váltóműszakos beosztás** akkor valósul meg, ha a munkavállaló a napi munkaidejét meghatározott időszakon belül különböző napszakokban teljesíti, vagyis pl. egyik héten délutáni, másik héten éjszakai műszakban dolgozik. Ebből a jogértelmezésből az is következik, hogy a több műszakos munkarendnek minősülés szempontjából nem a munkáltató működése az irányadó, hanem a munkavállaló előre meghatározott munkarendje.

Aki egy napon belül váltás nélkül, műszakonként 24 órába látja el a szolgálatát, nem végez többműszakos munkát és nem illeti meg műszakpótlék (EH 225.)

Az **azonos tevékenység** minősítése szempontjából elsődlegesen azt kell vizsgálni, hogy az egyik műszakban dolgozó munkavállalók folytatják-e az előző műszak munkavégzését. Amennyiben a második csoport a munkavégzés jellege alapján, ténylegesen az első csoport munkavégzését veszi át, és azt folytatja, a több műszakos munkarend megállapítható.

A szolgáltatás szélesebb körben történő igénybevételével magyarázta a bíróság konkrét ügyben az óvodában dolgozó óvónők és dajkák munkaidő-beosztását és megállapította, hogy a munkavállalók nemcsak három órás átfedésben dolgoztak együtt, hanem tevékenységük eltérő jellegű is (az óvónőnek és dajkának nem azonos a feladata). A tevékenység átadásáról, a váltakozásról és a feladatok azonosságáról esetükben tehát nem volt szó (Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 4.Pf. 22.068/1998/2.).

A **másik későbbi jogértelmezés** szerint többműszakos munkarend **az is, ha a munkavállaló heti váltásban lépcsőzetes munkakezdéssel eltérő időszakban teljesítik napi munkaidejüket.**

Azonos tevékenységüket egymást váltva ugyan, de munkaidejük egy részében együtt végezték munkájukat; un ölelkezési idő (min. 3 óra !) volt megállapítható (EBH 2006/1539). Megjegyzendő, hogy a Legfelsőbb Bíróság tulajdonképpen ítéletében arra helyezte a hangsúlyt, hogy a munkavállalók esetében fennállt a rendszeresen váltakozó, hetenként eltérő időben történő munkavégzéssel járó, az életvitelt kedvezőtlenül érintő helyzet, amelyet a műszakpótlék hivatott ellentételezni. Ezért ítélte jogosnak a munkavállalók délutáni műszakpótlék megfizetése iránt érvényesített igényét. Így ez a döntés inkább elválasztja egymástól a többműszakos munkarend fogalmát a munkáltató üzemelési ideje és a műszakpótlékra való jogosultság szempontjából.

A délutáni és az éjszakai műszak – műszakpótlékra való jogosultság

A többműszakos munkarend fogalmához igazodik a délutáni és az éjszakai műszak fogalma, illetőleg az ezekhez kapcsolódó műszakpótlék fizetésének kötelezettsége.

A többműszakos munkarend alapján a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés **délutáni műszaknak** minősül. [Mt. 117. § (1) bek. f) pont]. Délutáni műszakról csak akkor beszélhetünk, ha a többműszakos munkarend feltételei fennállnak.

A többműszakos munkarend – az általánostól eltérő munkarendben dolgozó – munkavállalók életvitelének kialakítását jelentősen befolyásolja, ezért a törvény az egyes műszakokban végzett munkavégzés után különböző pótlékok fizetését írja elő. Nem tekinthető az életvitelben történő jelentős befolyásnak az, ha a munkavállaló az egyik héten reggel 6 órára, míg a másik héten 8 órára megy dolgozni. Az viszont, hogy a munkavállaló munkaideje az egyik héten reggel 6, míg a másik héten délután 14 órakor kezdődik, a munkavállaló életritmusában jelentőséggel bír. Ha a munkavállaló munkaideje, a munkáltató működési köréhez igazodóan, szokásosan, pl. a 12 és 20 óra közötti időszakra esik, akkor a munkavállaló munkaideje nem váltakozik, életritmusa állandó, ezért délutáni műszakról nem beszélhetünk és ennek következményeként délutáni műszakpótléka sem lesz jogosult. Ettől eltérő álláspontot képviselt az LB a fentiekben már ismertetett ügyben (EBH 2006/1539).

A műszakpótlék a munkaidő-beosztás váltakozásával járó nagyobb fizikai megterhelést kívánja kompenzálni. Ezért a műszakpótléka való jogosultság megítélésénél a munkavállaló munkaidő-beosztásának ténylegesen előre meghatározottan váltakoznia kell. A munkáltató működési rendje szempontjából a többműszakos munkarend fennállása esetén sem biztos, hogy a munkavállaló műszakpótléka való jogosultságot szerez, mivel, ha a munkavállaló többműszakos munkakörben úgy dolgozik, hogy a műszakbeosztása állandó, a többműszakos munkarend egyik törvényi feltétele – a műszakbeosztás rendszeres váltakozása – hiányában műszakpótléka nem jogosult (EBH 2005/1345.).

A többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka, vagyis a 22 és 6 óra közötti időszakban végzett munka **éjszakai műszak**nak minősül [Mt. 117. § (1) bek. g) pont]. A gyakorlatban előfordul, hogy a délelőtti műszak 5 óra 45 perckor kezdődik. Ezekben az esetekben, ha az 5,45 és 6 óra közötti időszakban már tényleges munkavégzés történik, az éjszakai műszakban végzett munka után pedig műszakpótlék jár.

Az éjszakai műszakban munkát végző munkavállaló egyben *éjszakai munkát végző munkavállalónak is minősül*. Éjszakai munkát végző munkavállaló az, aki a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez. Az ilyen munkavállaló foglalkoztatásához különleges előírások társulnak [Mt. 121. § (2) bek.].

A munkavédelmi hatóság pedig jogosult a munkáltatót arra kötelezni, hogy az éjszakai munkavégzés keretében foglalkoztatott munkavállalói átlagos statisztikai létszámát, munkarendjét, az éjszakai munkavégzés körülményeire vonatkozó - a határozatban megjelölt egyéb - információkat, valamint a közölt adatokban, tényekben bekövetkező változást időszakonként bejelentse [Mvt. 84. § (1) bek. k) pontja].

A **bérpótlék** a szokásos feltételektől eltérő és az alaphár megállapításánál figyelmen kívül hagyott munkakörülményeknek és munkafeltételeknek megfelelő különbér.

A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalónak 15 %-os délutáni és 30 %-os éjszakai műszakpótlék jár. Megjegyzendő, hogy az állandóan éjszakai időszakban munkát végző munkavállalónak nem műszakpótlék, hanem az éjszakai munkavégzésért járó 15 %-os bérpótlékat kell fizetni [Mt. 146. § (1)-(2) bek.].

Kollektív szerződés és a többműszakos munkarend

Kollektív szerződés

- a több műszakos munkarend,

- a délutáni műszak,
- az éjszakai munka és
- az éjszakai munkát végző munkavállaló fogalmát

a törvényi definíciótól ettől eltérően határozhatja meg, de az éjszakai munkának minősülő időszak 7 óránál rövidebb nem lehet, és ebbe a 24 és 5 óra közötti időtartamot be kell számítani [Mt. 117. § (2) bek.].

Kollektív szerződés tehát rendelkezhet úgy, hogy több műszakos munkarend az is, ha a munkavállaló beosztása rendszeresen (hetente, vagy naponta) váltakozik és a második műszakjának legalább a fele része a 14 óra utáni időszakra esik. A 14 óra utáni rész délutáni műszakban teljesített munkavégzésnek minősül, amelyet a rendes béren felül műszakpótlékkal kell ellentételezni.

A többműszakos munkarendhez kapcsolódó különleges előírások

A munkaidő beosztásának eltérő szabályai az Mt.-ben többműszakos munkarend esetén

118/A. § (2) bek. c) pont	kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve 52 hetes munkaidő-keretet megállapíthat
123. § (2) bek. c) pont	kollektív szerződés a napi pihenőidőt 11 óra helyett legfeljebb 8 órában állapíthatja meg
124. § (6) bek. c) pont	pihenőnapok összevont kiadása kollektív szerződés rendelkezése alapján az alkalmazott munkaidő-keretben
124. § (7) bek.	kollektív szerződés kivételt tehet „a 6 napi munkavégzés után egy pihenőnap kiadásának” szabálya alól
146. § (3) bek.	délutáni és éjszakai műszakpótlékot kell fizetni

A munkaidő beosztásának további eltérő szabályai az Mt.-ben

három vagy ennél több műszakos munkarend esetén

117. § (1) bek i) pont	kollektív szerződés, vagy a felek megállapodása a pihenőnap fogalmától eltérhet
124. § (3) bek. d) pont	pihenőnapok helyett 48, illetve 40 óra pihenőidő biztosítása, amelybe havonta legalább egy alkalommal vasárnapnak bel kell esnie
124/A. § (1) bek. b) pont	a munkavállaló vasárnapon rendes munkavégzésre beosztható
124/A. § (4) bek.	a munkáltatót nem köti a szombati munkavégzésre történő beosztás tilalma
149/A. § (1) bek.	vasárnapi pótlékot kell fizetni

a) pont

Hány műszak a több műszak?

A többműszakos munkarend kialakításának egyik sarkalatos pontja a műszakok számításának módja. Az Mt. a többműszakos munkarend fogalmát ugyan meghatározza, de a műszakok számításának módját nem adja meg. Ez pedig fontos lenne, hiszen a törvény több esetben felhatalmazást ad a munkaidő-beosztásra és a pihenőnap/idő kiadására vonatkozó általános rendelkezésektől való eltérésre a "három vagy ennél több" műszakos munkarend esetében.

Ezért különös jelentőségre tehet szert a jogszerű munkarend és munkaidő-beosztás alkalmazásánál annak megítélése, hogy az alkalmazott munkarend csak két, vagy esetleg három műszakos.

A műszakok számának meghatározásakor a több műszakos munkarend Mt.-beli definíciója szerint a műszakok **"időszakonként rendszeresen váltják egymást"**. Vajon milyen időszakot kell figyelembe venni a műszakok rendje meghatározása szempontjából?

Az egyik lehetséges álláspont szerint a választ a „**munkavállalók ... egy napon belül egymás váltva**” szövegfordulat rejti magában. Eszerint a műszakok számát az határozza meg, hogy **24 órán belül ténylegesen** hány műszak végzi egymást váltva az adott tevékenységet. Például, ha az egyik műszak 6.00 órától 18.00 óráig, a másik pedig 18.00 órától reggel 6.00 óráig tart, akkor ez két műszakos munkarendnek felelne meg.

A másik értelmezés szerint a többműszakos munkarendet **objektív módon** kell meghatározni annak alapul vételével, hogy „**a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét**”. A műszakok számát tehát az adja meg, hogy a munkáltató tényleges üzemelési idejébe a munkavállalók teljes, vagyis törvényes (napi 8 órás) munkaideje hányszor fér bele. A fenti példa ebben az értelmezésben (24 órás üzemidő / napi 8 óra teljes munkaidő) három műszakos munkarendnek minősülne, függetlenül attól, hogy a munkavállalók tényleges munkaidő-beosztása 24 órán belül mit mutat. Ha ezt a meghatározást elfogadnánk, akkor magának az Mt. fogalomhasználatának mondanánk ellent, mivel a törvény ismer, illetve elismer "háromnál több" műszakot is.

A fentiekből kitűnik, hogy a három vagy ennél több műszakos munkarend feltételrendszerének felállításakor az okoz gondot, hogy a munkáltató üzemelési ideje és a munkavállaló tényleges munkaidő-beosztása két különböző jogi minőséget képvisel. A törvény viszont nem tesz különbséget a munkáltató működési rendje és a munkavállalóra vonatkozó műszakbeosztás/munkarend között.

A **munkáltató működési rendje** szempontjából ugyanis nem csak azt kell figyelembe venni, hogy a munkavégzés 24 órán belül hány elkülönített időszakban folyik, hanem azt is, hogy hány munkavállalói csoport végzi ugyanazt a tevékenységet egymást váltva. Ennek alapján a munkáltató négyműszakos munkarendje úgy jellemezhető, hogy négy munkavállalói csoport műszakváltással ugyanazon a munkavégzési helyen azonos munkafeladatot lát el. Az egyik munkavállalói csoport a délelőtti, a másik a délutáni, illetőleg a harmadik az éjszakai műszakban egymást váltva dolgozik, a negyedik csoport pedig ez idő alatt mindig a pihenőidejét tölti.

A műszakok számának megállapításánál az utóbbi értelmezés tűnik a legmegfelelőbbnek, ugyan ebben a tekintetben a bírói gyakorlat sem alakított ki megfelelő irányutatást.

A munkáltató működési rendjének vizsgálata egyben visszavezet a kiindulóponthoz, nevezetesen, hogy milyen időszakot kell figyelembe venni a műszakrend meghatározása szempontjából? A munkaidő megszervezésének bizonyos szempontjairól szóló 88/2003 EK irányelv szerint **váltott műszakban végzett munkának minősül** a folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy meghatározott munkaidő-beosztás szerint ugyanazon a munkahelyen és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük **adott napi vagy heti időtartam** során.

Az irányelv alapján a műszakok számát nem a 24 óra alatt egymást váltó műszakok, hanem a munkáltatónál alkalmazott munkaszervezési módszer alapján kialakított időszak alapján lehet megállapítani. Ez az időszak, amely alatt a műszakváltások lefutnak, vagyis az adott munkavállalói csoport a műszakbeosztást előlről kezdi (ez az időtartam pedig nem feltétlenül azonos az alkalmazott munkaidő-kerettel).

Az alábbi műszakbeosztás négyműszakos, az egyes munkavállalói csoport (A-D) a délelőtti, a délutáni, illetve az éjszakai műszakban dolgozik, a negyedik csoport pedig szabad. Ezzel a megoldással négy hét alatt mindegyik műszakcsoport végigjárja a különböző beosztásokat, és négy hét múlva újra kezdik azt. (A közzétett példában a hat nap munkavégzést követő egy pihenőnap kiadására vonatkozó szabályt kollektív szerződés az Mt. felhatalmazása alapján 7 napra módosította.)

	1. hét							2. hét							3. hét							4. hét										
	H	K	S	C	P	S	V	H	K	S	C	P	S	V	H	K	S	C	P	S	V	H	K	S	C	P	S	V				
Délelőtti műszak	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	
Délutáni műszak	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
Éjszakai műszak	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D

Példa egy váltóműszakos munkarendre

Elfogadott megoldás lehet egy olyan többműszakos modell, ahol a 3 műszakcsoport nem kerül mindegyik műszakbeosztásba. A munkavállalók közül két csoport a délelőtti és délutáni váltóműszakban dolgozik és egy újabb műszakcsoport egy állandó éjszakai műszakban végez munkát.

Kétműszakos munkaidő-beosztás

(a besötétített cellák egy műszakcsoportot jelölnek)

	1. hét							2. hét						
	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V
Délelőtti műszak														
Délutáni műszak														
Éjszakai műszak														

A délelőtti és a délutáni váltóműszakos rendszerben a munkaidő 6.00-tól 14.30-ig, illetve 14.30-tól 22.30-ig tartott, ebből a munkaközi szünet ideje 30 perc, amely nem díjazott idő volt.

Az állandó éjszakai műszak 22.30-tól reggel 6.00-ig tartott, 30 perc nem fizetett munkaközi szünettel.

Éjszakai műszak							
	1. hét						
	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V
Délelőtti műszak							
Délutáni műszak							
Éjszakai műszak							

A három részre osztott műszakrend

Tegyük fel, hogy folyamatos termelést kellett bevezetni. A hétfégi műszak elrendelésének lehetnek technológiai okai, de szerepet játszhat benne a kapacitás növelése is, ezért az alkalmazott munkavállalók számát is emelni kell.

Amennyiben a meglévő kollektíva számára a váltóműszak kitágítása és a hétfégre történő kiterjesztése komoly megterhelést jelent, megoldás lehet az, hogy az új munkavállalók beállításánál egy állandó hétfégi műszakot szervezzenek.

A két új műszak állandóan 12 órás, szombat és vasárnap 6.00-tól 18.00-ig, ill. 18.00-tól 6.00 óráig tart. A részmunkaidős foglalkoztatás tehát heti 24 óra kizárólag szombat-vasárnapi beosztással. A munkaközi szünet időtartama összesen 60 perc. A munkaközi szünet rendes munkabérrrel díjazott. Ennek indoka, hogy a munkaközi szünet a termelési eljárást nem befolyásolhatja hátrányosan. Ezért a munkavállalók számára meghatározott - étkezésre és tisztálkodásra alkalmas helyen - eltöltendő 60 perces ügyelet van elrendelve a technológia felügyelete érdekében. A megoldás aggályosnak is tűnhet, hiszen a munkavégzés megszakításával biztosítandó munkaközi szünet biztosításának elve sérülni látszik. Amennyiben esetenként egy 5-10 perces igénybevételről van csak szó a gyakorlatban és ezzel időtartammal a még ki nem adott munkaközi szünet időtartama meghosszabbodik, az eljárás nem kifogásolható.

Állandó hétfégi műszak

	1. hét								2. hét							
	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V		
Délelőtti műszak																
Délutáni műszak																
Éjszakai műszak																

Ezen felül 4 részmunkaidős műszakcsoportot is beállítható a következő időszakok szerint 6.00-10.15, 10.15-14.30., 14.30-18.30., 18.30-22.30. A részmunkaidős beosztás 4 órás, 15 perc nem fizetett munkaközi szünettel. A műszakbeosztásból kitűnik, hogy két részmunkaidős munkavállalói csoport fed le egy műszakot, a munkaidő-beosztások a mindenkori műszak által ledolgozandó munkaidőhöz igazodtak. A részmunkaidősök állandó beosztásban dolgoztak, ezért részükre pótlék nem jár. Beállításuk indoka részben a létszám növelése, részben pedig a technológia állandó működtetése, ill. felügyelete a váltóműszakos teljes

munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók zökkenőmentes műszakváltása és a munkaközi szünet zavartalan biztosítása érdekében.

A délelőtti és délutáni váltóműszak, az állandó éjszakai műszak és az állandó hétvégi műszak teljes egészében lefedi a munkáltató üzemidejét, és megszakítás nélküli működést biztosít az alábbiak szerint:

	1. hét							2. hét						
	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V
Délelőtti műszak	A	A	A	A	A	D	D	B	B	B	B	B	E	E
Délutáni műszak	B	B	B	B	B			A	A	A	A	A		
Éjszakai műszak	C	C	C	C	C	E	E	C	C	C	C	C	D	D

A és B: váltóműszakos munkavállalói csoportok

C: állandó éjszakai műszakos munkavállalói csoport

D és E: állandó hétvégi váltóműszakos munkavállalói csoportok

A különböző munkaidő-modellek közötti váltást nem feltétlenül kell kizárni. Az a munkavállaló, aki nem tud, vagy nem szeretne tovább állandó éjszakai műszakban, vagy hétvégén dolgozni, joga van váltani a délelőtt vagy a délutáni műszakba. Az éjszakai munkát végző munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti (pl. alvászavarok), vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani [Mt. 121. § (2) bek.]. Kivételesen az is megengedett, hogy egyes munkavállalónak állandó délelőtti, vagy délutáni műszakbeosztása legyen. Ez a gyakorlatban azért nehéz megvalósítani, mert találni kell egy partnert, aki permanensen vállalja az ellenműszakot.

A műszakváltások kialakításának fontos szempontjai

A többműszakos munkarend megszervezésének másik lényeges kérdésköre a műszakszervezés módszere, amely úgy tűnhet, hogy túlmutat a szűkebb értelemben vett munkajogon, pedig nem szabad szem elől téveszteni, hogy a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésért is felel. [Mt. 102. § (2) bek.]. Ezért a munkaidővel való gazdálkodás során sem hagyhatja figyelmen kívül az ismertté vált munkaegészségügyi tapasztalatokat.

A többműszakos munkarend kialakításánál az alábbi - kutatások által bizonyított - kritériumokat ajánlott figyelembe venni:

- az egy műszakba beosztott napok száma csökkenjen

Az egyik lényeges szempont, hogy milyen hosszú időt tölt el a munkavállaló egy műszakban. Ajánlatos az egy hétnél rövidebb időszakon belüli műszakváltás (ezt az Mt. is megerősíti, hiszen főszabály szerint a 6 napi munkavégzést követően egy pihenőnapot

kötelező kiadni). A hosszabb blokkok helyett tehát kedvezőbb a sűrűbb váltás, mint az egy egybefüggő, egy hetet elérő azonos műszakú beosztás (rövid rotáció).

- **a műszakváltás a napszakban előre tervezett legyen**

A műszakot a naptári napon elfoglalt helye alapján az időben előre haladva kell váltani (délelőtti » délutáni » éjszakai műszak). Ha a munkavállaló hátrafelé vált műszakot (éjszakai » délutáni » délelőtti műszak), akkor a műszakváltás - a munkatudományi vizsgálatok alapján - több panaszt okoz a munkavállaló szervezetét, életvitelét tekintve, mivel így kevesebb a pihenőidő a műszakok között.

- **lehetőleg 3 napnál több egymást követő éjszakai műszak ne legyen és legalább 2 nap pihenőidő kövesse az éjszakai műszakot**

Az éjszakai műszak lehetőség szerint - a beosztás szerinti munkanapok számát tekintve - a lehető legrövidebb legyen, mivel az ilyen típusú munkavégzés az ember bioritmusát leginkább megzavarja. Rövidebb éjszakai műszakblokkok esetén az ember testfunkciói hamarabb visszarendeződnek és kevesebb alváshiány lép fel a rosszabb minőségű, gyakoribb zajokkal és zavaró tényezőkkel járó nappali alvás miatt. A munkaegészségügyi ismeretek szerint optimális, ha az éjszakai műszakváltást követően legalább 48 óra pihenőidő áll a munkavállaló rendelkezésére.

2.3. A megszakítás nélküli munkarend

A többműszakos munkarend sajátos esete a *megszakítás nélküli munkarend*. Elrendelésének feltételeit a törvény meghatározza.

Sem a régi 1967-es, sem pedig az 1992-es új Mt. a 2001. évi módosításáig nem határozta meg a megszakítás nélküli munkarend fogalmát és alkalmazásának feltételeit, így a munkáltató mérlegelési jogkörében szabadon döntött bevezetéséről. Az Mt. - a régi nyomdokait követve - ezen munkarend alkalmazásához speciális szabályokat a munkaszüneti napon történő foglalkoztatáshoz fűzött. A munkaszüneti nap miatt nem mentesültek a munkavégzés alól azok a munkavállalók, akik megszakítás nélkül (*folyamatosan vagy folytonosan*) üzemelő munkáltatónál, illetve ilyen munkakörben dolgoztak. A gyakorlati megítélés szerint folyamatos munkarend annál a munkáltatónál volt, amely a hétköznapokon is működött, folytonos pedig ott, ahol nem csak hét közben, hanem hétvégén is megszakítás nélkül folyt a munkavégzés. A munkaidő-beosztás szerint ünneppon végzett munkát emelt díjazással kellett ellentételezni.

Az Mt. 2001. évi módosítása alapvető változást hozott, a megszakítás nélküli munkarend megállapítására csak ott van lehetőség, ahol a munkavégzés megfelel a törvény által meghatározott feltételeknek.

Mikor alkalmazható a megszakítás nélküli munkarend?

Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg [Mt. 118. § (2) bek.], ha

- a) a munkáltató működése naptári naponként 6 órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

- aa) a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy
- ab) a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés - a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt - más munkarend alkalmazásával nem biztosítható;

vagy

- b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

Az idézett törvényi rendelkezés szerint két esetben szervezhet a munkáltató megszakítás nélküli munkarendet. Az egyik esetben a munkáltató egészének vagy egyes részének, részlegének működése indokolhatja, vagy ennek hiányában az egyes munkaköri feladatok jellege alapozhatja meg a munkáltatónak a munkaidő sajátos megszervezésére vonatkozó döntését.

Az alábbiakban a **két esetkört** vizsgáljuk meg részletesen.

A munkáltató működése alapján a megszakítás nélküli munkarend

A **munkáltató működése alapján** a megszakítás nélküli munkarend megállapítása objektív körülményeken alapul, tehát a munkáltató a termelés növelése, kapacitásának kedvezőbb kihasználása érdekében nem rendelheti el. Ilyen munkarend alkalmazásának **egyik feltétele** a működés közérdekűsége, vagy jogalkotó által elismert, a technológia gazdaságossága iránti vállalkozói érdek, illetve a rendeltetésszerűség követelményének fennállása.

A **másik feltétel** a megszakítás nélküliség relatív jellegével függ össze, mivel az ilyen munkarendet alkalmazó munkáltatónál is vannak, illetve lehetnek szünetek, ezeket azonban a törvény korlátozza. A munkáltató működése naptári naponként 6 órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetelhet.

A két feltétel, a szünetelés és a működés jellegének egyidejű fennállása megállapításánál az egyes feltételeken belül lehetséges variációk egymással szabadon párosíthatók; nevezetesen lehet olyan technológia, amely csak az év meghatározott időszakában áll le (hőerőmű), illetve van olyan, amely egy napon belül 6 órát nem üzemel (tejfeldolgozás).

Önmagában az a tény, hogy **a munkáltató folyamatosan üzemel** (pl. non stop jelleggel üzemelő kereskedelmi egységek, 24 órás telefonos ügyfélszolgálat) nem ad alapot a megszakítás nélküli jelleg megállapításához, mivel annak alapja nem objektív, technológiai okokra, hanem az üzemeltető munkáltató gazdaságossági okaira vezethetőek vissza.

A fenti fogalmi meghatározás alapján tehát a megszakítás nélküli munkarend csak a nyújtott szolgáltatás (pl. víz-, távhő-, energia- egészségügyi szolgáltatás, közlekedés, távközlés, műsorszolgáltatás), az alkalmazott technológia (pl. kohászati termelés, tejüzemi feldolgozás) alapján állapítható meg.

A társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás fogalmát ugyan nem határozza meg a jogalkotó, de a gyakorlat szerint az élelmiszerek kereskedelmi egységekben történő árusítása - példának okáért - nem minősül annak.

Az alkalmazott technológiával szemben támasztott egyik követelmény, nevezetesen a működés lehetetlensége valószínűleg egyértelműen eldönthető, az aránytalan költségessége, a gazdaságosság követelménye azonban már kisebb játékkeret enged sejtetni a munkáltató döntésének kialakításnál. Nyilvánvaló az is, hogy ezek a közgazdasági jellegű követelmények eltérő megítélés alá eshetnek egy kisvállalkozás esetében, vagy egy nagyüzemnél.

Megszakítás nélküli munkarend a munkaköri feladatok jellege alapján

Ha a munkáltató egészének működése nem megszakítás nélküli ugyan, de a **munkaköri feladatok jellege** (személy és vagyónvédelem, 24 órás telefonos ügyfélszolgálat) ezt indokolja, az adott munkakör tekintetében szintén megállapítható a megszakítás nélküli munkarend. A munkakör megszakítás nélküli jellegének viszont nem feltétlenül kell egybe esnie a munkarend fentiekben taglalt fogalmi elemeivel, legalábbis a törvény ilyen, az üzemeléssel összefüggő időbeni és technológiai korlátozásokat nem ír elő [Mt. 118. § (2) bek. b) pontja].

Kell-e a munkavállaló hozzájárulása a megszakítás nélküli munkarend bevezetéséhez?

A munkarendet kollektív szerződés rendelkezése hiányában a munkáltató állapítja meg. Jogszerű, sőt a munkavállaló számára kedvező megoldás az is, hogy az alkalmazandó munkarendet a munkaszerződés tartalmazza, a munkáltató ettől eltérni csak hozzájárulásával tud. Ha tehát a megszakítás nélküli munkarend alkalmazását a munkaszerződés nem tartalmazza, a munkavállalót a munkaviszony létesítésével egyidejűleg szóban és 30 napon belül pedig írásban is tájékoztatni kell az alkalmazott munkarend(ek)ről. Ez az írásbeli tájékoztatási kötelezettség a munkáltatót az alkalmazott munkarend megváltoztatása esetén is terheli.

A megszakítás nélküli jelleg megállapítása kapcsán felvetődhet az a kérdés, hogy **ki jogosult a munkakör minősítésére, illetve a már kialakított minősítés megváltoztatható-e**. A munkaviszony létesítését megelőzően – ha a megszakítás nélküli jelleg ténylegesen megállapítható - a munkáltató egyoldalúan is jogosult a munkakör minősítésére. A munkaszerződésben a munkakör meghatározásánál nem kötelező megjelölni a megszakítás nélküli jelleget. Különösen abban az esetben, ha a megszakítás nélküli jelleg a munkáltató speciális működéséhez kötődik (nem mindennapi, hogy a munkáltató 24 órás telefonos információs szolgálatot üzemel), a munkaviszony létesítését megelőzően a munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy a munkaszerződésben megjelölt munkakör megszakítás nélküli, és e körülményre figyelemmel speciális munkarend alkalmazható, pl. a munkavállaló munkaszüneti napon is foglalkoztatható lesz. Ha a munkaszerződés nem tartalmaz utalást a munkakör megszakítás nélküli jellegére és a munkáltató a munkaszerződés megkötését megelőzően nem tájékoztatja a munkavállalót erről a körülményről, eljárása jogellenes (bár a munkaviszony munkavállaló általi rendkívüli felmondásához kellő alapul nem szolgálhat). A munkakör megszakítás nélküli jellegű minősítéséhez képest az alkalmazott munkarendről szóló munkáltatói tájékoztatás csak a tényleges megerősítése megerősítését szolgálhatja.

Amennyiben a munkaviszony fennállása alatt akarja a munkáltató a munkakör minősítését megváltoztatni és a megszakítás nélküli munkarendet a munkakör jellege alapozza meg, akkor nem elegendő pusztán a megváltozott munkarendről tájékoztatni a munkavállalót. Ilyen esetben **a munkakör minősítésének módosításához a munkavállaló beleegyezésére van szükség**. A munkaviszony tartama alatt a munkavégzés körülményeiben bekövetkező változás fakadhat például abból, hogy a munkáltatónál átszervezés történik, és emiatt módosulnak a munkavégzés feltételei, megváltoznak az adott munkakör keretében ellátandó feladatok.

A megszakítás nélküli munkarend és a több műszakos munkarend közötti különbség

A megszakítás nélküli munkarend tulajdonképpen a több műszakos munkarend sajátos esetének tekinthető. Ezért indokolt, hogy röviden jellemezzük a több műszakos munkarendet, melynek fogalmát az Mt. "A munkaidő és pihenőidő" című VI. fejezetének értelmező rendelkezései körében határozza meg [Mt. 117. § (1) bek.]. E szerint többműszakos munkarend az olyan munkarend, amikor a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket. A törvényi fogalom tehát csak az ún. váltóműszakos beosztást tekinti többműszakosnak.

A törvény rendelkezések értelmezése alapján a munkáltató a munkaszervezés hatékonyságának biztosítása érdekében továbbra is alkalmazhat többműszakos munkarendet. A többműszakos munkarend alapján a munkavégzés továbbra is folyhat a hét minden napján. A munkarend azonban csak akkor minősíthető megszakítás nélkülinek, ha a 118. § (2) bekezdése által meghatározott feltételek valóban fennállnak, és az állandó működésre nem munkaszervezési okból kerül sor. Ezen szabályok alapján a több műszakos munkarend és a megszakítás nélküli munkarend között éppen az a leglényegesebb különbség, hogy munkaszüneti napon csak a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatható a munkavállaló.

A megszakítás nélküliség időbeliségével kapcsolatos kérdések

Ez egyik gyakorlatban felmerülő a kérdés az, hogy a megszakítás nélküli munkarend milyen időtartamra rendelhető el, vajon jogszerűen csak az év meghatározott időszakában alkalmazható-e. A törvényi fogalom-meghatározás lehetővé teszi az ilyen speciális munkarend időleges megszervezését is. A megszakítás nélküli munkarend időszakos alkalmazását indokolhatja az évszak jellege is (fűtési időszak), vagy az, hogy a technológiának csak egy bizonyos szakaszával, részével szemben állnak fenn a törvényi feltételek.

A megszakítás nélküli munkarend szervezésének jogával kapcsolatban már születtek bírósági döntések, melyek közül ez egyik különösen figyelemre méltó¹ A Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében elismerte a munkáltatónak a megszakítás nélküli munkarend alkalmazásához való jogát az adott munkakör jellege alapján. Azonban a munkáltató nem merítette ki a munkarend alkalmazásához kapcsolódó munkaszervezési lehetőséget és a vizsgált időszakban a munkavállalókat a hétvégeken nem osztotta be munkavégzésre, csak munkaszüneti napokon, ezért arra az álláspontra jutott, hogy a munkáltató ténylegesen nem merítette ki a megszakítás nélküli munkarend szervezésének jogát. Ez a bíróság határozatának értelmezése szerint azt jelenti, hogy a munkavállalókat ténylegesen foglalkoztatni is kell a hét minden napján és munkaszüneti napon is annak érdekében, hogy a munkarend megszakítás nélkülinek minősüljön.

A fentiekben vázolt problémakör, nevezetesen a megszakítás nélküli munkarend időszakos elrendelése, illetve **a megszakítás nélküli munkarend megszakítás nélküli alkalmazása**, azt a jogértelmezési kérdést veti fel, hogy a működés szünetelésének törvényi előírása, illetve munkakör esetében az elnevezésből fakadó megszakítás nélküli foglalkoztatás a speciális munkarend alkalmazásának előfeltétele, vagy annak egyben előírt következménye is.

A megszakítás nélküli munkarend alkalmazásának következményei

¹ részletes elemzése Dr. Hovánszki Arnold "Akinék joga van a többre, joga van a kevesebbre is, kivéve, ha magyar munkaadó" című cikkében olvasható; Munkaügyi Szemle 2005/2. 15. oldal

A megszakítás nélküli munkarend elrendelése számos munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabálytól eltérést enged, bár ennek az esetek túlnyomó többségében feltétele a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezése is:

A munkaidő beosztásának eltérő szabályai az Mt.-ben megszakítás nélküli munkarend esetén

- 118/A. § (2) bek. b) kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve 52 hetes munkaidő-keretet megállapíthat
123. § (2) bek. b) kollektív szerződés a napi pihenőidő 11 órás mértékét legfeljebb 8 órára csökkentheti,
124. § (6) bek. b) pihenőnapok összevont kiadása kollektív szerződés alapján az alkalmazott munkaidő-keretben
124. § (3) bek. c) pihenőnapok helyett 48 óra, ill. 40 óra pihenőidő biztosítása, amelybe havonta legalább egy alkalommal vasárnapnak bel kell esnie
124. § (7) bek. kollektív szerződés kivételt tehet „a 6 napi munkavégzés után egy pihenőnap kiadásának” szabálya alól
- 124/A. § (1) bek. b) a munkavállaló vasárnapon rendes munkavégzésre beosztható
- 124/A. § (4) bek. a munkáltatót nem köti a szombati munkavégzésre történő beosztás tilalma
- 149/A. § (2) bek. vasárnapi pótlékot nem kell fizetni
125. § (1) bek. munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidőben történő munkavégzés elrendelhető

A megszakítás nélküli munkarend alkalmazásakor változhat a pihenőnap fogalma is. Főszabály szerint pihenőnap a naptári nap 0 órától 24 óráig tartó időszak, de a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a pihenőnapnak a következő műszak megkezdését megelőző 24 óra minősül. Ezen szabály értelmében, ha a munkarend alapján a munkahét hétfő reggel 06.00 órakor kezdődik, akkor a munkarend szempontjából a naptári vasárnap 06.00 órától hétfő reggel 06.00 óráig tartó időszak az előző munkahét hetedik napjának minősül, azaz munkajogi szempontból ez tekintendő vasárnapnak. Ebben az esetben, ha az Mt. 124-124/A.§ rendelkezései szerint a heti pihenőnapot vasárnap kell kiadni, vagy a heti egybefüggő pihenőidőbe a vasárnapnak bele kell esnie, akkor a naptári vasárnap 06.00 órától hétfő reggel 06.00 óráig tartó időszakra kell pihenőnapot biztosítani, illetve ennek az időszaknak kell a heti pihenőidőbe beleesnie.

Megszakítás nélküli munkarendben, munkakörben a munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogsabály, illetve kollektív szerződés), vagy a felek megállapodása a fentiektől eltérő szabályt is megállapíthat, így rendelkezhet úgy is, hogy az adott munkahét nem hétfő reggel 06.00 órakor, hanem például vasárnap 22.00 órakor kezdődik [Mt. 117. § (1) bek. i) pontja].

A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatottak díjazása

A megszakítás nélküli munkarendhez igazodó pótlék illeti meg a munkavállalót, melynek mértéke 20 %-os a délutáni műszakban, illetve 40%-os az éjszakai munkavégzéskor [Mt. 146. § (3) bek.].

A műszakpótlék a munkaidő-beosztás váltakozásával járó nagyobb fizikai megterhelést kívánja kompenzálni. Ezért a műszakpótlékra való jogosultság megítélésénél a munkavállaló munkaidő-beosztásának ténylegesen előre meghatározottan váltakoznia kell. Ha elfogadjuk, hogy a megszakítás nélküli munkarend a többműszakos munkarend speciális fajtája, akkor a munkaidő-beosztás váltakozásának a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében is váltakoznia kell ahhoz, hogy a magasabb összegű bérpótlékra jogosult legyen.

2.4. Az idénymunka

Az idénymunka olyan munkavégzés, amely az előállított áru, vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik [Mt. 117. § (1) bek. j) pont].

Az Mt. ugyan meghatározza az idénymunka, pontosabban az idénymunka jellegű munkakör fogalmát, ennek ellenére továbbra is a gyakorlatnak kell megválaszolnia, hogy konkrétan milyen munkakörök vagy munkák minősíthetők annak.

Az idénymunka fogalma

Egy adott munkakör idénymunka jellegét az **adott eset összes körülményének figyelembe vételével** lehet megállapítani. Egy adott munkavégzés tehát csak abban az esetben minősíthető idénymunkának, ha – az adott áru vagy szolgáltatás természetéből fakadó, objektív körülmények miatt – az év egy adott időszakában, vagy időpontjában a munkavégzés mennyisége jelentős mértékben megnő.

Objektív okon a munkáltatótól független, általa nem befolyásolható körülményeket kell érteni. Ezek lehetnek természeti, elsősorban az időjárással összefüggő okok. Ilyen következménnyel járhat valamely jogszabály által előírt határidő is, ha az adott munkát csak az év meghatározott időszakában lehet elvégezni, máskor viszont fogalmilag fel sem merül.

Természet által behatárolt objektív ok fennállása jellemzi klasszikusan a mezőgazdasági, vagy a hozzá szorosan kapcsolódó feldolgozóipari tevékenységet, de jó példa lehet az évszakhoz kötődő **egyes szabadidős szolgáltatások** nyújtása is, a szabad strand, vagy a szabadtéri jégpálya üzemeltetése. Az út- és közműhálózat építése – e tevékenység **gyártástechnológiájának sajátosságaiból** adódóan – adott esetben kimerítheti az idénymunka fogalmi jegyeit. A megítélésnél azonban lényeges, nélkülözhetetlen ismérv az objektív körülmények fennállása, vagyis az, hogy pl. az adott munka valóban csak tartósan fagypont fölötti hőmérséklet esetén végezhető, vagy sem.

Az objektív elem megléte tehát a fontos, mivel, ha a munkavégzés periodikus jellege részben vagy egészben a munkaszervezés körülményeitől, vagy a megrendelői igények általános piaci változásától függ (bútorgyártás, baromfikeltetés), az a törvényi fogalom szerint nem minősíthető idénymunkának. Az idénymunka megállapíthatósága nem attól függ tehát, hogy gazdaságilag mikor célszerű az adott tevékenységet folytatni, hanem attól, hogy elvégzése, teljesítése objektív módon determinált-e.

Az idényjelleg megállapítása, a tevékenység minősítése más szempontból is nehézségbe ütközik. A probléma abból fakad, hogy a korábban egyértelműen idényjellegű tevékenységek tartalmukat tekintve átalakulnak, illetve átértékelődnek. A technológia fejlődésével, az igények változásával ezek a tevékenységek már nem kötődnek egy bizonyos időszakhoz (lásd például a vendéglátás egyes területeit, a wellness szolgáltatást). Az **idény relatív jellegét** erősíti a piaci igények változására való gyors reagálás kényszere, a szezonális jellegű fogyasztási javak (divatruházat, szabadidő-eszközök, valamint a különböző alkalmakra szóló ajándék-féleségek) iránti kereslet növekedése is. A munkával való egyenletes leterhelés inkább kivételes, mintsem állandó kísérője a termelésnek.

Idénymunka és kollektív szerződés

Kollektív szerződés a törvényi definíciótól eltérően is definiálhatja az idénymunka fogalmát [Mt. 117. § (2) bek.].

A kollektív szerződés eltérő szabályozását megengedő jogszabályi rendelkezés azonban **nem ad felhatalmazást a korlátlan eltérésre**. A felhatalmazás arra vonatkozik, hogy kollektív szerződés az Mt. 117. § (1) bekezdés j) pontjában foglaltaktól eltérő objektív ismérvet jelöljön meg, de arra nem terjed ki, hogy objektív ismérv hiányában idényjellegűt állapítson meg. Egy adott munkavégzés abban az esetben minősíthető idénymunkának, ha az adott áru, vagy szolgáltatás természetéből fakadó **objektív körülmények** miatt a munkavégzés jelentősen eltérő mennyiségű bizonyos időszakokban, akár azért, mert jellegénél fogva az év adott időszakához kötődik, akár más, a kollektív szerződésben meghatározott objektív feltételek miatt áll fenn a munkavégzés periodikus jellege (BH 2006/29.).

A munka idényjellegének lehetséges következményei a munkaidő megszervezésében

A munkaidő beosztásának eltérő szabályai az Mt.-ben idénymunka esetén

- | | |
|------------------------------|--|
| 118/A. § (1) bek.
b) pont | a munkáltató által egyoldalúan megállapítható munkaidő-keret 4 havi, illetve 16 heti |
| 118/A. § (2) bek.
d) pont | kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve 52 hetes munkaidő-keretet állapíthat meg |
| 123. § (2) bek.
d) pont | kollektív szerződés a napi pihenőidőt 11 óra helyett legfeljebb 8 órában állapíthatja meg |
| 124. § (5) bek.
c) pont | a felek megállapodása alapján a pihenőnapok részben vagy egészben összevontan kiadhatók legfeljebb 2 hónapon belül |
| 124. § (6) bek.
d) pont | kollektív szerződés alapján pihenőnapok összevont kiadása az alkalmazott munkaidő-keretben lehetséges |
| 124. § (3) bek.
e) pont | munkaidő-keretben a pihenőnapok helyett a munkáltató 48 óra pihenőidőt biztosíthat, amelybe havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak bel kell esnie |

124. § (7) bek. kollektív szerződés kivételt tehet „a 6 napi munkavégzés után egy pihenőnap kiadásának” szabálya alól
- 124/A. § (1) bek. a munkavállaló vasárnapon rendes munkavégzésre beosztható
- b) pont
- 124/A. § (4) bek. a munkáltatót nem köti a szombati munkavégzésre történő beosztás tilalma
- 149/A. § (2) bek. vasárnapi pótlékot nem kell fizetni
- d) pont

Idényjelleg „ideiglenesen”: az idénymunka időbeli meghatározottsága

A munka idényjellegét nem lehet kiterjesztően értelmezni. A munkavégzés csak az adott munkafolyamat alapján minősíthető idénymunkának, vagyis ha az idény elmúlik, és a munkavállalót más munkakörben foglalkoztatják, az általános, szigorúbb szabályokat kell alkalmazni. Fontos kiemelni, hogy az idényjelleget mindig az adott munka tekintetében kell vizsgálni, nem a munkáltató egész tevékenysége szempontjából. Nem hagyható azonban figyelmen kívül az egyes tevékenységek egymásra épülése, az adott munkafolyamat technológiai sajátosságai.

2.4. A rugalmas munkarend

Rugalmas munkarend fogalmába² a munkaidő-beosztás azon rendszereit soroljuk, amely **növeli a munkavállaló választási szabadságát a megállapodás szerinti munkaidő elosztásában** és ezzel hatását tekintve megkönnyíti a munkaidő és a munkaidőn kívüli tevékenységek összehangolását. Megjegyzendő, hogy más felfogás szerint rugalmas munkaidőrendszerhez tartoznak azok a módszerek és eljárások is, amelyek növelik a munkaidő flexibilitását, függetlenül azok hatásától és céljától (így ebbe körbe tartozó lenne például a többműszakos munka is.). Az általunk használt értelemben rugalmas munkarend alatt a munkavállaló választási szabadságával kombinált flexibilitást értjük.

A rugalmas munkarend **a ledolgozandó munkaórák mértéke szerint** három csoportba sorolható: teljes, részmunkaidős, a kettő közötti átjárást biztosító flexibilis modellekre.

A rugalmas munkarendnek **a teljes munkaidő eloszlására vonatkozó** napi 8 órás változatai két alaptípusra oszthatók, a **csúszó és változó** munkaidőrendszerekre. **Közös jellemzőjük**, hogy az elszámolási időszakban ledolgozandó munkaórák száma túl-, vagy alulteljesíthető. Alkalmazásuk feltétele, hogy megszűnik a napi munkaidő beosztása, keretei rugalmasan kezelhetők, a munkaidő beosztása naponta változtatható.

A két alaptípus között a lényeges különbség a konkrét szabályozásban van.

A csúszó munkaidőrendszer

² A kötetlen és a rugalmas munkarend alfejezet Frey Mária: A kötöttől a rugalmas munkaidő-rendszerek felé című kandidátusi értekezésének (1987) és a Tímár János: Idő és munkaidő című könyvének (KJK 1988) felhasználásával készült.

A **csúszó rendszerben** a munkavállalók az üzemidő korlátaik között maguk határozhatják meg a munka kezdésének és befejezésének időpontját. A **munkáltató csak részben engedi át a munkaidő-beosztás jogát**: csak a napi minimális ledolgozandó órák időtartamát határozza meg, a fennmaradó időt a munkavállaló maga jogosult beosztania. E „peremidők” fogják közre a munkáltató által megállapított „törzsidőt”. A munkavállaló választási szabadságának foka és mértéke a peremidőnek a munkaidőn belüli arányától, valamint attól függ, hogy a peremidő a munkaidőn belül hogyan helyezkedik el, és milyen időszak alatt köteles a munkavállaló a teljes munkaidőt teljesíteni.

A peremidők, továbbá a középük ágyazott törzsidő(k) alkotják a teljes időt. Ezt a napi munkavégzés abszolút korlátja, a napi 12 óra [Mt. 119. § (3) bek.] határolja be. A törzsidő alsó korlátját pedig a munkanapon teljesítendő minimálisan beosztható időtartam, a napi 4 óra [Mt. 120. § (1) bek.] rögzíti (kivéve a részmunkaidőt).

A törzsidőn felül ledolgozott napi munkaidő a törvény által rögzített felső határon belül mozoghat, kivéve, ha a munkáltató ezt a mozgásteret saját hatáskörén belül le nem szűkíti. A teljesítendő napi munkaóráknak azonban ebben az esetben sincs konkrétan előírt beosztása, illetve mennyisége.

A törzsidő és a peremidő kétféleképpen kapcsolható össze:

- **egy törzsidős vagy**
- **két törzsidős rendszer**, ahol a reggeli és a délutáni mellett megjelenik a déli peremidő.

Az **eszmei munkaidőnek** (a törvényes munkaidő egyenletesen elosztva a hét munkanapjai között) csak elszámolás-technikai jelentősége van (betegállomány, szabadság esetén), ezt veszik alapul a munkaidő-nyilvántartásban.

Példának okáért a munkaidő kezdődhet 7 és 9 óra között, és a munkavégzés szabadon befejezhető 15 és 18 óra között. Ennek alapul vételével a törzsidő 6 óra, amit munkában, illetve jelenléttel kell a munkavállalónak eltöltenie. A teljes idő 11 óra, ami tehát kevesebb, mint az Mt. által meghatározott munkával eltölthető maximális időtartam. Az eszmei munkanap az idézett példában 8 órás, fiktív munkaidő-beosztása 8 és 16,30 közé esik.

A **csúszó munkarendek változatai** aszerint különböznek, hogy a ledolgozandó munkaidőt egy adott elszámolási időszakon belül maradéktalanul megkövetelik-e a munkavállalóktól, vagy lehetőséget biztosítanak a túl-, vagy alulteljesítésre.

Az **elszámolási időszak hosszától függően** a csúszó munkaidőnek az alábbi típusai ismertek:

- **csúszó munkaidő kötött heti munkaidővel**
a teljesítendő munkaidő számonkérésének legkisebb egysége a munkahét, az időhiányok és többletek mozgásteret csak a munkanapokra korlátozódik
- **csúszó munkaidő kötött havi munkaidővel**
a munkahét lerövidítésére, vagy meghosszabbítására ad módot, a többletet általában törlik, a hiány bércsökkenéssel járhat
- **folyamatos időátvitel**
már a havi munkaidő is túl- és alulteljesíthető, de bizonyos korlátok között (pl ± 10 óra), a munkaidőhiány vagy többlet hónapról hónapra göngyölíthető munkaidő-kereten belül
- **csúszó munkaidő a törzsidő eseti jellegű megváltásával**
elvileg a törzsidőt kötelezően munkával kell tölteni, de ebben az esetben az időátvitel kibővül azzal a joggal, hogy az időtöbblet fedezetül szolgál a törzsidő megváltásához.

A változó munkaidőrendszer

A változó munkaidőrendszer tulajdonképpen a **csúszó módosított változata**.

Ebben az esetben a munkáltató csupán a napi munkaidő minimumát és maximumát, valamint azt a periódust állapítja meg, amelyen belül a munkavállaló saját elhatározása szerint dolgozza le a munkaidőt. Ebben a modellben **hiányzik a törzsidő, a munkáltató az un. teljes időt határozza meg**, ami megegyezik az üzem- vagy nyitvatartási idővel. Ezen belül a felek megállapodásától függ, hogy a munkavállaló mikor kezd és mikor fejezi be a munkát, folyamatosan vagy megszakítással végzi, napi hány órát dolgozik.

Átmeneti modellek

A rugalmas és a kötetlen munkarendek között helyezkedik el az un. **teljesítményorientált változó munkarend**, amely a munkaidő-felhasználást nem önmagában, hanem az érdekeltségi rendszer részeként befolyásolja. Alkalmazásának célja, hogy a cég munkaidőalapját hozzáillessze a kapacitás-kihasználás ingadozásaihoz, vagy a vásárlók gyakoriságához.

A kapacitásorientált munkaidőrendszerben a havi munkaidő eloszlása az elvégzendő feladatoktól függően változik. Ha a ledolgozandó munkaidő beosztását a munkáltató határozza meg, például úgy, hogy a kollektív szerződés felhatalmazása alapján a munkaidő beosztását nem 7 nappal korábban, hanem 24 órával, vagy a munka megkezdése előtt közvetlenül közli, akkor ilyen esetben a munkaidő rugalmassága nem a munkavállaló választását erősíti, hanem fokozza annak bizonytalanságát és ténylegesen kötött munkarendet eredményez.

Rugalmas munkarend és munkakör kapcsolata

Rugalmas munkarend alkalmazásához azok a munkakörök szolgálnak ideális terepül, amelyekben

- a feladat és a felelősség egyértelműen elhatárolható,
- a munkakörök függetlenek egymástól és
- a munkafolyamat mentes az időbeli kötöttségtől.

Elsősorban a szellemi munkakörök alkalmasak erre, termelőmunkában pedig ott jelentkezhet, ahol a technológiai eljárás, a megmunkálandó anyag, a munkaeszköz és a munkamódszer, a gyártásszervezés az időbeli megszakíthatóság feltételeit megengedi, illetve biztosítja.

Egyes ipari termelő munkahelyeken bevezethető, viszont ott az egyes dolgozók munkája a munkacsoport többi tagjának a feladatához kapcsolódik, emiatt a munkaidő-beosztás rugalmasságával csak a kollégákkal kooperálva lehet élni.

A rugalmas munkarendnek szerepe lehet a szolgáltatói szférában és a termelői szolgáltatások körében lehet (pl. raktárban a változó intenzitású szállításokhoz, az adminisztratív munkakörökben a hónap végi zárásokhoz igazítható a munkaidő).

Annak eldöntéséhez, hogy egyáltalán **melyik munkakörhöz rendelhető a rugalmas munkarend**, elsősorban azt kell mérlegelni, hogy

- van-e olyan konkrét ok, amely miatt a munkavállalóknak azonos időben kell kezdenie és befejeznie a munkát,
- a munka igényli-e, hogy a munkavállalók a teljes munkaidőben egyidejűleg végezzék el,

- milyen mértékben szükséges a cégen belüli és a cégen kívüli külső kapcsolattartás, és ez milyen időszakra vonatkozik.

Kérdőjelek a rugalmas munkaidő alkalmazásánál

A rugalmas munkaidő bevezetése visszahozza a szigorú időmérést, ennyiben „refinált számonkérési eszköz”. A rugalmas munkarend esetén alapvető fontosságú a munkaidő-beosztás sarokpontjainak megállapítása. Ennek során kell meghatározni a törzs-, illetve peremidő kezdetét és végét, a napi munkaidő maximális időtartamát, az elszámolási időszak hosszát, valamint a többletidők és a le nem dolgozott órák elszámolásának szabályait.

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a munkáltató a munkaidő beosztására vonatkozó jogáról részben vagy egészben lemondjon, és azt a munkavállaló számára átengedje, bár ennek a megoldásnak a részletes szabályozását a törvény nem tartalmazza. Ez a tény különösen gondot jelent a gyakorlatban, sőt a rugalmas munkarend alkalmazásával kapcsolatos bizonytalanságokat erősítette, a jogértelmezési nehézségeket okozott az Mt. 2001. évi módosítása, amely a munkaidő-keret kezdő- és befejező időpontjának, valamint a munkaidő-beosztás közlésének szigorításával hangsúlyeltoldást idézett elő. Az Mt.-ben mégis több rendelkezésében utal arra, hogy ha a munkaidejét a munkavállaló részben, vagy egészben maga jogosult beosztani, akkor az általános szabályokat nem kell alkalmazni, ilyen esetben eltérő rendelkezések irányadóak [pl. Mt. 140/A. § (2) bek.].

A jogértelmezési gondok az elszámolási időszak és a munkaidő-keret közötti különbségekben jelentkeznek:

- vajon az alkalmazott elszámolási időszak hosszának meg kell-e felelnie a munkáltató által egyoldalúan meghatározható munkaidő-keret hosszával, vagy lehet annál hosszabb időtartam is?
- az elszámolási időszak kezdetét és végét a munkaidő-kerethez hasonló módon kell-e a munkavállalókkal közölni?
- ha az elszámolási időszakot munkaidő-keretnek tekintjük, akkor az időtöbblet átvitelének nincs lehetősége, mivel azt munkaidő-kereten felül végzett rendkívüli munkaként kell elszámolni és díjazni?

Az **elszámolási időszak** nem azonos a **munkaidőkeret** fogalmával. Munkaidőkeretben a munkaidő teljes mértékét a munkáltató osztja be egyoldalúan, akár az egyes munkanapokra egyenlőtlenül elosztva. A munkaidőkeret egyes garanciális szabályai a munkáltató egyoldalú munkaidő-beosztásával szemben nyújtanak védelmet a munkavállaló számára (közlése, pihenőnapok kiadása, túlmunka elszámolása). A rugalmas munkarend alkalmazása esetén az egyenlőtlen munkaidő-beosztásról nem a munkáltató, hanem maga a munkavállaló jogosult dönteni, ezért erre az esetre elvileg a munkaidőkeretre vonatkozó előírások nem vonatkoznak.

Az viszont nyilvánvalóan elvárható, de egyben szükségszerű is, hogy a munkavállalók megismerjék rugalmas munkarend előírásait, ezért a **szabályzatot a munkáltatónak a helyben szokásos módon közzé kell tennie**, vagy azt az érintett munkavállalóknak személyesen át kell adni az elszámolási időszak időpontjainak közlésével együtt.

A peremidőn belüli munkavégzés – annak időtartamától függetlenül – nem minősíthető rendkívüli munkavégzésnek, hiszen a peremidőn belüli munkaidő felhasználásáról („beosztásáról”) a munkavállaló maga jogosult dönteni. Mivel a munkaidő ezen része

tekintetében a munkáltató nem ad a munkavállaló számára munkaidő-beosztást, a peremidőn belüli munkavégzés tekintetében nem alkalmazható az a szabály, mely szerint a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül [Mt. 126. § (1) bek.].

A rugalmas munkarend alkalmazása esetén csak a peremidő kezdete előtti, illetve a peremidő végét követő időszakokra eső munkavégzés minősül rendkívüli munkának, feltéve, hogy arra a munkavégzésre a munkáltató utasítása alapján került sor.

Van olyan álláspont, amely szerint a **peremidőn belül teljesített**, a munkavállaló által beosztott **munkaidő** tekintetében az Mt. azon szabályait kell alkalmazni, amelyek a kötetlen munkaidőre irányadóak. Erre figyelemmel az Mt. 140/A. § (2) bekezdése értelmében a munkaidő ezen részére **elvileg nem terjed ki a munkaidő nyilvántartására vonatkozó munkáltatói kötelezettség**. Véleményem szerint az csak arra az esetre igaz, ha a munkáltató a peremidőkben teljesített munkaidőt egyáltalán nem méri. Ha a munkáltató a peremidőket, a munkaidőtöbbleteket és hiányokat az elszámolási időszak teljesítése szempontjából méri, illetve nyilvántartja, akkor pedig ezek olyan nyilvántartások, melyeket a munkaügyi ellenőrzés is megvizsgálhat. Ezekből nyerhető ugyanis információk arra nézve, hogy a napi munkavégzés 12 órás abszolút korlátját betartják-e, illetve a rugalmas munkarend alkalmazása egyébként rendeltetésszerű-e.

Rugalmas munkarend bevezetésével a rendelkezésre álló munkaidő mértéke optimálisabban kerülhet felhasználásra, és ezzel **az esetenkénti rendkívüli munkavégzés jogszerűen elkerülhető**. A rugalmas munkarend alkalmazása ott jogszerű, ahol a munkavégzés jellege nem napi azonos tartamú munkavégzést kíván meg. Egyes esetekben a munkavégzés jellegéből fakad, hogy lehetnek olyan időszakok, amikor a munkavállaló többet dolgozik, míg más időszakokban kevesebb munkát végez. Ha a munkavállaló az ellátandó feladatokhoz igazodóan fogja a napját beosztani és a munkáját elvégezni, akkor ebből következően a túlmunka díjazása fel sem merülhet, mivel a rendes munkaidő hossza meghatározatlan. Más a helyzet akkor, ha a munkáltató adott munkanapokra előírta az elvégzendő feladatot, de azt pl. az elvégzendő feladat jellege miatt a törvényes munkaidőben nem lehet elvégezni. Pótlékra akkor tarthat adott esetben igényt, ha a munkaidő-felhasználás kötetlensége ellenére a munkáltató a feladat sajátosságai miatt csak a pótlék alapjául szolgáló időben végezhetette el. (Nem jár akkor, ha példának okáért az éjszakai munkavégzésre saját elhatározásából kerül sor.)

A munkaidő-beosztás munkavállalói joga nem jelenti egyben a rendes szabadság igénybe vételének kötelezettségét, illetve az erre való hivatkozással nem lehet a **szabadságot** kiadottnak tekinteni. A **kiadásról a munkáltatónak kifejezetten rendelkeznie kell**.

A rugalmas munkarend fentiekben vázolt jogértelmezési mértékadó bírósági döntés még nem született.

2.5. A részmunkaidő

Részmunkaidős foglalkoztatásról akkor beszélünk, ha a felek a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben (pl. napi 4 vagy 6 óra) állapotnak meg. A munkaszerződésnek ezt a kikötést tartalmaznia kell, mivel a törvény a munkaidőre vonatkozó eltérő írásbeli megállapodás hiányában a teljes munkaidőre létrejött munkaviszonyt vélelmezi [Mt. 78/A. § (1) bek.].

A részmunkaidő hagyományos értelemben a megállapodás alapján a teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő munkavégzést jelenti, azaz csak a munkaórák számában különbözik a teljes munkaidőtől; a munkaszerződés a munkakört érintetlenül hagyja, csak időben, műszakszerűen osztja meg azt.

A részmunkaidő a kötött munkarendtől annyiban tér el, hogy a csökkentett munkavégzés idő megállapodás tárgya, de a beosztás kereteit továbbra is egyoldalúan a munkáltató állapítja meg. Ezért ezt a modellt inkább átmenetnek tekinthetjük a kötött és a rugalmas munkarend között.

Elsősorban más országokban megfigyelhető változás a részmunkaidő keretében szervezett feladatok struktúrájában. A **reszmunkaidő beosztása akkor válhat egyben rugalmassá is**, amikor meghatározott részfeladatokat kiemelnek a termelés- vagy munkafolyamatból. Ezek nem töltnek ki egy teljes üzemidőt, nem kötnek le egy teljes munkaidős dolgozót. Ennek következtében egészen speciálismodellek is vannak. Ilyen például a *munka megosztása*, melynek lényege a feladatok szétdarabolása és több egymástól független munkakör létrehozása. Ahol a munka nem teszi lehetővé a feladat felosztását, ott sor kerülhet a komplex **munkakör megosztására**. A munkavállalók között két munkavállaló vállal egy teljes munkaidős állást, közösen viselik a felelősséget azért, hogy a munkaköri feladatokat folyamatosan ellássák, betegség és szabadság esetén kötelező a helyettesítés.

Az általánostól eltérő szabályok

Az Mt. **kevés speciális rendelkezést** tartalmaz a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra egyébként minden tekintetben az általános szabályok az irányadók. Így a heti munkavégzési idő (heti 48 óra) és az éves rendkívüli munkavégzés felső korlátja (évi 200 óra) egyaránt vonatkozik rá, függetlenül a részmunkaidő kikötött mértékétől. A rendes szabadság nem a munkaviszonyban töltött időtől függ, így a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rendes szabadságának mértéke nem csökkenthet arányosan a munkaidő hosszával (MK. 19).

A rövidebb teljes munkaidőhöz képest az a lényeges eltérés, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a teljes munkaidőben foglalkoztatotthoz képest csak arányos díjazásra jogosult. Az eredetileg teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalót a munkáltató egyoldalúan is foglalkoztathatja átmenetileg rövidebb munkaidővel, de a kieső időre az állásidő szabályai szerinti személyi alapbért kell fizetnie [Mt. 150. § (2) bek.].

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján **közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás** tekintetében legalább az **időarányosság elve** alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg [Mt. 78/A. § (2) bek.].

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat is megilletik mindazon jogok és juttatások, amelyeket a teljes munkaidőben dolgozók részére állapít meg a törvény. Ez alól csak az időarányosság esete kivétel, melyet csupán azokra a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott, pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatásokra lehet alkalmazni, ahol a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg.

Az időarányosság elvének érvényesülését a munkaügyi hatóság hivatalból nem vizsgálhatja, elvileg konkrét kérelemre egyéni jogsérelem alapján az egyenlő elbánás elvének megsértése miatt eljárhat, melyre azonban még nem volt precedens [Met. 3. § (1) bek. d) pont].

Ha a **munkavállaló** a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás időtartama vonatkozásában **kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében** eljárva – jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel – dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról. A munkáltató a döntéséről tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni [Mt. 84/A. § (1) bek.].

A munkáltató a fentiek elősegítése érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében a munkaszerződés módosításra lehetőség van.

Az átjárhatóság szabályozása körében a módosítás a munkavállaló számára nem biztosít alanyi jogot a munkaszerződés módosításához. Gyakorlatilag csak abban a kérdésben van helye jogvitának, hogy a munkáltató eleget tett-e azon kötelezettségének, hogy döntéséről 15 napon belül tájékoztassa a munkavállalót. Ezen túlmenően a szabály deklaratív jellegű, és a munkaügyi ellenőrzésnek sincs ebben a kérdésben hatásköre.

A felek megállapodása alapján a **napi munkaidő hossza részmunkaidő esetén 4 óránál rövidebb** időtartamban is meghatározható [Mt. 120. § (1) bek.].

Az állandó hétvégén történő részmunkaidős foglalkoztatás nagy szabadidőt (pl. hozzátartozó ápolása, gondozása) biztosít a munkavállaló számára, vagy van, akinek a hétvégén történő munkavégzés egy második jövedelemforrás. A **kizárólag szombat-vasárnap foglalkoztatott munkavállalónak** a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésért nem kell [Mt. 149/A. § (2) c) pont) 50 %-os pótlékot fizetni és munkáltató mentesül a szombati munkavégzésre, valamint a heti pihenőidő vasárnapon történő biztosítására vonatkozó szabály alól [Mt. 124. § (10) bek. és 124/A. § (4) bek.].

2.6. A kötetlen munkarend

A munkáltató teljes egészében lemondhat a munkavégzés időbeni meghatározásának jogáról és azt átengedheti a munkavállalónak. Ennek feltétele, hogy a munkafeladatok, **a munkakör jellege ezt indokolja.**

A kötetlen munkarend lényegét tekintve megszűnik a munkavállaló munkaidejének ellenőrzése, hosszának, illetve beosztásának szabályozása. Ennek helyébe az elvégzendő munka számonkérése lép, ezért ezt a munkarendet **feladat-központú munkaidő-rendszernek** is nevezik. A munkavállaló rövidebb-hosszabb időintervallumra szóló feladatot kap (havi, negyedéves, féléves), munkavégzésének értékelése pedig nem a tevékenység időbeli folyamata, ütemezése, hanem csak annak megadott időre történő teljesítése, illetve annak minősége alapján történhet.

A kötetlen munkarend - fentiekben ismertetett speciális jellemzői miatt – csak néhány, pontosan behatárolható feltételnek megfelelő munkakör esetében alkalmazható.

Kötetlen munkarend írható elő az olyan munkakörben, ahol:

- a teljesítmény-követelmények személyre szólóan meghatározhatóak és az eredmény számon kérhető,
- a munka nagyfokú önállósággal végezhető, nem feltétlenül szükséges a többi munkatárssal való együttműködés,
- a hatáskörök és a felelősségi viszonyok jól elhatároltak,
- az egyéni értékelés középpontjában nem a munkaidő, hanem a végzett munka áll.

A fenti követelményeknek elsősorban a tervező-, oktató- és kutató jellegű munkakörök felelnek meg.

A munkáltató tehát csak olyan munkakört nyilváníthat annak, amely feltételezi, hogy a munkavállaló a feladatok megfelelő teljesítése érdekében, ahhoz igazodóan maga tudja munkaidejét a leoptimalisabban felhasználni. Az ilyen munkaköröknél ugyanis a feladatok köre előre nem látható módon, különböző időszakokban, esetleg több részletben jelentkezhet (anyagbeszerző, ügynök), ezért a munkaidő előzetes beosztása mellőzhető, a **munkavállaló maga jogosult a munkaidejét beosztani**. A munkavállaló szabadsága a ledolgozandó munkaidő beosztása tekintetében természetesen nem korlátlan, ennek a munkaköri feladatok elvégzése, a munkáltató utasításainak az előírt határidőre történő teljesítése szabnak határt.

Ha a munkavállaló maga dönt munkaideje beosztásáról, akkor ez a joga kiterjed a pihenőidejének meghatározására is. Sőt, az ilyen munkakörű munkavállaló **elvileg nem végez rendkívüli munkát** és ennek megfelelően nem is jogosult a rendkívüli munkavégzésért járó díjazásra [Mt. 147. § (6) bek.]. Különösen ez utóbbi rendelkezésre tekintettel, a munkakört a munkáltató csak akkor minősítheti rendeltetésszerűen kötetlen munkaidő-beosztásúnak, ha a munkakör jellege ezt valóban lehetővé teszi. Ellenkező esetben a munkaügyi hatóság a munkáltató döntését a munkaidőre és a rendkívüli munka díjazására vonatkozó szabályok megkerülése miatt jogellenesnek minősítheti.

Ha a munkavállaló a munkaidejét maga osztja be, **egy-egy munkanapi eltérő idejű munkavégzése önmagában nem igazol rendkívüli munkavégzést**. Egy konkrét esetben a vadőrök feladataikat kötetlen munkaidőben látták el, jelenléti ív vezetésére nem voltak kötelesek, a tevékenységük felett a munkáltató napi ellenőrzést nem végzett. Előfordult, hogy nyáron napi 8 órát meghaladó időt vett igénybe a feladatellátás, télen viszont a kevesebb munka miatt néhány óra elég volt a teljesítéshez. A munkavégzés körülményei, a rugalmas munkaidő-beosztás nem indokolta hagyományos jelenléti ív vezetését. A hivatásos vadász szolgálati naplója sem szolgálhatott a jelenlét pontos igazolására, illetve nem bizonyította teljes értékűen a munkában való jelenléte és ekként az állított túlmunka időtartamát. A perben a munkavállalók nem tudták bizonyítani a túlmunka elrendelését és annak időtartamát (LB Mfv. E. 10544/2004/1.).

A **vezető állású** munkavállalók a törvény erejénél fogva olyan munkakörűek, hogy saját munkaidő-beosztásukról rendelkeznek [Mt. 192. § (1) bek.]. Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, helyettese és tulajdonos, illetve a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet által ilyenné nyilvánított munkakört betöltő munkavállaló [Mt. 188. § (1) bek. és 188/A. § (1) bek.].

3. A rövidebb időtartamú pihenőidők

A munkaidő és a pihenőidő összetartozó fogalmak. A munkavállalót főszabály szerint a munkaidőn túl nem terheli rendelkezésre állási kötelezettség. A munkáltató ezen időtartammal

nem, vagy csak kivételes esetben rendelkezhet. A pihenőidők a munkáltató számára felállított olyan törvényi korlátok, melyeket a munkavállaló munkaidő-beosztása, a munkavégzésre rendelkezésre állása szempontjából a munkáltatónak tiszteletben kell tartania.

A munkavállaló **pihenéshez** való joga **alkotmányos alapjog**. A pihenőidő munkajogi rendeltetése a munkavállaló kikapcsolódásának, testi-lelki megújulásának, regenerálódásának szolgálata. A pihenőidő egyes fajtáit rendeltetésük, ill. időtartamuk szerint csoportosíthatjuk. A rövidebb időtartamú pihenőidők közé sorolható a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőnap, illetve a heti pihenőidő.

3.1. A munkaközi szünetről

A munkaközi szünet a legrövidebb pihenőidő, amely a munkavállaló munkavégzését megszakítja. Rendeltetése az, hogy a munkavállalónak a napi munkavégzés közben az étkezés, a tisztálkodás és egy kisebb pihenés lehetőségét biztosítsa. A fentiekben nevezett szükségleteknek a zavartalan és megfelelő körülmények között történő kielégítését az Mt., sőt a munkavédelmi előírások is szolgálják.

A munkaközi szünet általános mértéke

A munkaközi szünet **kiadása a munkáltató kötelezettsége**, melyet a munkavállaló kérése nélkül is köteles biztosítani. Általános mértéke legalább **20 perc**, ha a napi beosztás szerinti rendes, vagy a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés a 6 órát meghaladja. Azon a napon tehát, amikor a munkavégzési idő nem haladja meg a 6 órát, a munkáltatónak munkaközi szünetet nem kell biztosítania. További 20 perc munkaközi szünet jár a fenti 6 órai munkavégzést követő minden további 3 órás munkavégzés után is (Mt. 122. §). Fialat munkavállaló esetén a munkaközi szünet minimális hossza 4,5 órai munkavégzés után 30 perc.

A munkaközi szünetet a munkáltatónak egybefüggően kell biztosítania. Ez nem jelenti azt, hogy a munkáltató a munkaközi szünetet indokolt esetben nem szakíthatná meg. Ez viszont azzal a következménnyel jár, hogy az egybefüggően kiadni rendelt pihenőidőt ismételttel teljes terjedelmében és zavartalanul biztosítani kell.

A törvény a munkaközi szünetnek nem csak a legkisebb mértékét, hanem felső határát is meghatározza. Ennek alapján, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a 6 órát meghaladja, valamint minden további 3 óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – **legalább 20 perc, legfeljebb 1 óra egybefüggő** munkaközi szünetet kell biztosítani. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló **többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az 1 órát nem haladhatja meg.**

A munkaközi szünet maximális mértékének meghatározása a gyakorlatban jelentkező visszaélések megakadályozását szolgálta. Egyes munkáltatók – a munkavállaló javára történő eltérés leple alatt – olyan mértékben növelték a munkaközi szünet időtartamát, hogy az már csaknem osztott munkaidőt eredményezett és egyben alkalmas volt a rendkívüli munkavégzés eltitkolására is.

Az Mt. nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a kollektív szerződés, a felek megállapodása, illetőleg a munkáltató egyoldalú rendelkezése alapján a munkaközi szünet kivételesen a munkaidőbe egészben vagy részben beszámítson, vagy a munkaközi szünet 20 perces törvényes mértékénél hosszabb időtartamot állapítson meg. A magasabb időtartam

megállapítást, illetve a munkaidő történő beszámítást - alapvetően - a munkavállaló javára történő eltérés szabálya biztosítja.

A munkavállaló javára való eltérés megállapítása azonban nem minden esetben egyértelmű. Amennyiben a kollektív szerződés 30 perces munkaközi szünetet ír elő és a munkáltató 12 órás munkaidő-beosztással foglalkoztatja a munkavállalókat, akkor ebben az esetben a munkavállaló másfél óra munkaközi szünetre lenne jogosult, ez pedig elvileg ellentétes a munkaközi szünet legfeljebb egy órás korlátjával. Ez azt jelenti, hogy a kollektív szerződés kérdéses kikötése 12 órás munkaidő-beosztás mellett jogellenes, a munkáltató összesen csak egy óra munkaközi szünetet iktathat be ilyen munkavállaló 12 órás egybefüggő foglalkoztatása esetén. Más megközelítést jelent-e az az eset, amikor ugyanilyen feltételek mellett, de a kollektív szerződés előírása szerint a munkaközi szünet a munkaidőn belül kell biztosítani, és a munkavállalót a szünet tartamára díjazás illeti meg. Ilyen esetben lényegében nem állapítható meg az a fajta joghátrány, amely kiküszöbölésekor a munkaközi szünet abszolút mértékének megállapításakor a jogalkotót.

A munkaközi szünet kiadása

A **munkaközi szünet beosztását a munkarend** szabályozza. Nincs viszont szükség külön munkáltatói rendelkezésre ott, ahol a munkavállaló saját belátása szerint, munkaidejét **maga osztja be**. Hasonló megítélés alá esik az a munkavállaló is, aki **nem köteles a teljes napi munkaidejét a munkahelyén tölteni**.

A gyakorlatban a munka pihenés célú megszakítása egybeeshet az üzemelés technikai megszakításaival; és ugyan kifejezett törvényi rendelkezés nincs, de a munkaközi szünet nem eshet a munkaidő kezdetére, illetve a végére és csak annak lehet kiadni, aki a napi munkaidejének legalább a felét már munkában töltötte.

Az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményei alapján **a munkaközi szünet minimális mértékét egybefüggően kell biztosítani**. A minimális mértéknél hosszabb időtartamban biztosított munkaközi szünet esetén a szünet 20 percet meghaladó időtartamát meg lehet osztani és több részletben kiadni. Ha a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az 1 órát nem haladhatja meg.

A munkaközi szünet és a munkaidő viszonya

A munkaközi szünet kiadásának módjához szorosan kapcsolódik a **munkaidőbe való beszámítás** szabálya. A jelenleg hatályos szabály szerint a munkaközi szünet időtartama **nem számít munkaidőnek**, kivéve a készenléti jellegű munkakört (Mt. 1117. § (1) bek. a), ill. k) pontja). Az Mt. nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a kollektív szerződés, a felek megállapodása, illetőleg a munkáltató egyoldalú rendelkezése alapján a munkaközi szünet **a kivételesen a munkaidőbe egészben vagy részben beszámítson** (a beszámítást a munkavállaló javára történő eltérés szabálya, az Mt. 13. § (3) bek. biztosítja).

Ezekben az esetekben a munkaidőre eső munkaközi szünet **idejére díjazás jár**:

- időbéres munkavállalónak személyi alaptól kell fizetni (a havibér ezt a díjazást is magába foglalja),
- teljesítménybér esetén külön kell rendelkezni az erre az időre eső bérezésről (pl. átalány formájában).

A fentiekből következik, hogy a rendes munkaidő megszakításával, a munkaidőn kívül kiadott munkaközi szünet idejére a munkavállaló díjazásra nem jogosult és ugyanez irányadó értelemszerűen a rendkívüli munkavégzést követően biztosított munkaközi szünet idejére is. Amennyiben a munkáltató a munkaközi szünetet jogszabálysértő módon nem biztosítja és a munkát nem szünetelteti, akkor nem vitathatóan a munkavállalónak arra az időre díjazás jár, de az már jogértelmezés kérdése, hogy erre az időre a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályokat kell-e alkalmazni.

A munkaközi szünet megfelelő eltöltésének feltételei

A munkavállalók részére tiszta levegőjű, kellő megvilágosítású, szükség esetén fűthető, továbbá könnyen elérhető **pihenőhelyiséget** kell biztosítani, ha 10 főnél több munkavállalót alkalmaznak vagy a végzett tevékenység jellege (veszélyes anyag felhasználása, hideg vagy meleg klíma hatásának érvényesülése) ezt szükségessé teszi. Ez nem vonatkozik arra az esetre, amikor a munkavállalókat irodákban vagy azokhoz hasonló olyan munkahelyeken alkalmazzák, ahol a szünetek alatt megfelelő pihenési lehetőség biztosítható (3/2002. (II.8.) SzCsM rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről).

A pihenőhelyiség alapterületének **legalább 6 m²**-nek kell lennie, egyébként az alapterületet úgy kell meghatározni, hogy a várhatóan egyidejűleg ott tartózkodó több személy esetén is **legalább 1 m²/fő** álljon rendelkezésre. A pihenőhelyiséget könnyen tisztítható asztallal, háttámlával ellátott székekkel, ruhafogással, szeméttartóval, továbbá igény szerint az ételek felmelegítésére, tárolására alkalmas berendezéssel kell ellátni. Biztosítani kell az étkezés előtti hideg-meleg vizes kézmosás és kézszáritás lehetőségét. Ha ez a munkavállalók biztonsága és egészsége szempontjából szükséges, továbbá a munkatevékenységet rendszeresen és gyakran félbe kell szakítani és nincs kialakított pihenőhelyiség, akkor e feltételeket kielégítő olyan helyiséget kell biztosítani, ahol a munkaszünetekben a munkavállalók tartózkodhatnak. Természetesen a pihenőhelyiségekben a **nemdohányzók védelmét** külön jogszabály szerint biztosítani kell.

3.2. A napi pihenőidő

A napi munkaidő az egy naptári napra eső, vagy 24 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő, a napi pihenőidő pedig a két munkanap közötti időtartam.

A napi pihenőidő a munka befejezésétől kezdődik és a beleszámít a haza-, ill. a munkába utazás ideje is. A napi pihenőidő **mértéke legalább 11 óra**, melyet a munkáltatónak egybefüggően kell biztosítania (Mt. 123. §). Ettől eltérően **osztott napi munkaidőben** foglalkoztatott munkavállaló esetében **legalább 8 óra** egybefüggő pihenőidő biztosítandó.

Amennyiben a munkavállalónak az elrendelt készenlét alatt ténylegesen munkát nem kellett végeznie, úgy a készenlét után külön a napi pihenőidőt részére nem kell biztosítani

A munkáltató a munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között kiadott pihenőidőt indokolt esetben megszakíthatja, feltéve, hogy a napi 12 órás munkavégzés abszolút korlátját még nem merítette ki. Ez viszont azzal a következménnyel jár, hogy az egybefüggően kiadni rendelt pihenőidőt – a rendkívüli munkavégzést követően - ismételten teljes terjedelmében és zavartalanul biztosítani kell.

Ha a munkáltató a napi pihenőidőt a munkavállalónak a napi munkaidő után a másnapi beosztás szerinti rendes munkaidő megkezdéséig nem biztosítja, akkor a munkavállaló munkakezdése – 11 óra egybefüggő pihenőidő biztosításával - eltolódik. A kiesett időre, nevezetesen az előírt munkakezdés és a tényleges munkába állásig terjedő időre díjazás jár, a munkavállalónak erre az időre távolléti díjat kell fizetni.

Nem csökkenthető az egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló napi munkaideje.

A napi pihenőidő mértéke csak **kollektív szerződés** rendelkezése alapján **csökkenthető 8 órára**, kizárólag az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók:

- a) a készenléti jellegű munkakörben,
- b) a megszakítás nélküli, illetve
- c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d) az idegnyomást végző munkavállaló esetében.

3.3. A heti pihenőnapok

A pihenőnap a **naptári nap 0 órától 24 óráig tartó időszak** [Mt. 117. § (1) bek. i) pont]. **Kivételt** képez a 3 és 4 műszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, esetükben a pihenőnap **a következő műszak megkezdését megelőző 24 óra** lesz (MK.82). Ez a szabály azt jelenti, hogy ha a munkarend alapján a munkahét hétfő reggel 06.00 órakor kezdődik, akkor – a munkarend szempontjából – a naptári vasárnap 06.00 órától hétfő reggel 06.00 óráig tartó időszak minősül az előző munkahét hetedik napjának, azaz munkajogi szempontból vasárnapnak. Ebben az esetben, ha az Mt. 124–124/A.§ rendelkezései szerint a heti pihenőnapot vasárnap kell kiadni, vagy a heti megszakítás nélküli pihenőidőbe a vasárnapnak bele kell esnie, akkor a naptári vasárnap 06.00 órától hétfő reggel 06.00 óráig tartó időszakra kell pihenőnapot biztosítani, illetve ennek az időszaknak kell a heti pihenőidőbe beleesnie.

Az Mt. 117.§ (1) bekezdés i) pontja alapján a 3 és 4 műszakos, valamint a megszakítás nélküli munkarendben, munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása a törvényi rendelkezésektől eltérhet. Ennek alapján a munkarend úgy is szólhat, hogy az adott munkahét nem hétfő reggel 06.00 órakor, hanem például vasárnap 22.00 órakor kezdődik. Ilyen esetben az előző munkahét hetedik napjának, tehát vasárnapnak, a naptári szombat 22.00 órától a naptári vasárnap 22.00 óráig terjedő időszak minősül vasárnapnak.

Fő szabályként a munkavállalót **heti két pihenőnap illeti meg, amelyek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie** (Mt. 124. §). Ebből a szabályból az is következik, hogy a másik pihenőnap kiadásának nincs törvényi előírása, kiadható szombaton, de a hét másik napján is.

A pihenőnapok összevont kiadása

Az Mt. 124. § (5)-(7) bekezdése szerint munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap **kéthetente**, illetve kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, **legfeljebb havonta** – részben vagy egészben – **összevontan is kiadható**.

Kollektív megállapodás kikötheti a pihenőnapok összevont kiadására a **munkavállaló foglalkoztatására megállapított munkaidőkeret tartamát** is, ami legfeljebb éves, azaz 52 heti időintervallum is lehet [Mt. 124. § (6) bek.].

A pihenőnapok összevonásának vannak **törvényi korlátai**:

- a pihenőnapok összevonása esetén az összevonás időtartama az alkalmazott **munkaidőkeret időtartamát nem haladhatja meg**;
- **6 napi munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező, de** ez alól a többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló esetében a kollektív szerződés kivételt tehet, így akár 10 napos (10 munkanap - 4 pihenőnap) egybefüggő munkavégzést eredményező munkaidő-beosztások is alkalmazhatók;
- **nincs mód összevonásra** az egészségkárosító kockázatok közötti foglalkoztatott esetében;
- a terhes nő, az anya, ill. a gyermekét egyedül nevelő apa esetében csak **hozzájárulással** a gyermek 1 éves koráig.

3.4. A heti pihenőidő

A heti **2 pihenőnap** szabályának alkalmazása **helyett** lehet **egybefüggő heti pihenőidőt** kiadni. Heti pihenőidő kiadásának **általános feltétele** az, hogy a munkáltató **munkaidőkeretet** alkalmazzon és a munkaidő-beosztás szerint **pihenőidőt** adjon ki.

A heti pihenőidő alkalmazására a törvény három lehetőséget biztosít:

pihenőnapok helyett

- a) **hetenként legalább 48 órát kitevő**, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe **a vasárnapnak** bele kell esnie;
- b) **hetenként legalább 48 órát kitevő**, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe **havonta** legalább egy alkalommal **a vasárnapnak** bele kell esnie:
 - a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
 - a készenléti jellegű munkakörben,
 - a megszakítás nélküli, illetve
 - a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott,
 - az idénymunkát végző munkavállaló esetében;
- c) hetenként **legalább 40 órát kitevő**, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe **egy teljes naptári napnak és havonta** legalább egyszer **egy vasárnapnak** bele kell esnie. A legalább heti 40 órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalónak **a munkaidőkeret átlagában legalább heti 48 óra pihenőidőben** kell részesülnie.

A heti 40 órát kitevő pihenőidő kiadása csak esetenként alkalmazható, hiszen a munkaidőkereten belül átlagosan a heti 48 órás pihenőidőt biztosítani kell. Ha a munkaidőkereten belül egy alkalommal a munkáltató heti 40 óra pihenőidőt biztosít, más alkalommal ennél hosszabb pihenőidőt kell kiadnia. Amennyiben a munkáltató az átlagos heti 48 órás pihenőidőt nem biztosítja, a ténylegesen kiadott heti pihenőidő és a heti 48 órás mérték közötti különbséget munkaidőkereten felüli **rendkívüli munkavégzésnek minősül**. Ezt az esetet úgy kell tekinteni, mint amikor a munkáltató eltér a munkaidő-beosztástól. Az átlagos heti 48 óránál kevesebb pihenőidő kiadása esetén **a beosztástól eltérés elve** alapján ez

a különbözet akkor is rendkívüli munkavégzésnek minősül, ha a munkaidőkereten belül nem került sor a ledolgozható munkaórák teljesítésére.

Másrészt a munkaügyi ellenőrzés során a pihenőidőre vonatkozó szabályok megszegése kerülhet megállapításra, ha a munkáltató alkalmazza a heti 40 órás pihenőidő intézményét, de a munkaidőkeret átlagában nem biztosítja a heti 48 óra pihenőidőt.

A heti pihenőidő számítása és nyilvántartása a gyakorlatban

A kérdés jelentőségére tekintettel érdemes megvizsgálni, hogy a munkaidőkereten belül hogyan kell, illetve hogyan lehet számítani az átlagos heti 48 órás pihenőidőt.

Ha például egy 4 hetes munkaidőkereten belül a munkáltató az egyik héten alkalmazza a heti 40 óra pihenőidő intézményét, és a munkaidőkereten belül a többi héten heti két pihenőnapot ad ki, a munkaidőkereten belül átlagosan nem állapítható meg a heti 48 óra pihenőidő biztosítása. Ennek az az oka, hogy a heti két pihenőnap csak 2x24 óraként, azaz 48 óraként számolható el akkor is, ha a heti munkavégzés befejezésétől a következő heti munkavégzés megkezdéséig ennél hosszabb időszak telik el. Ahhoz, hogy a példa szerinti munkaidőkereten belül az átlagos heti 48 órás pihenőidő biztosítását megállapíthassuk, az szükséges, hogy a munkáltató a munkaidőkereten belül, a kiadott pihenőnapokon és a 40 órás pihenőidőn felül biztosítson még további 8 órás pihenőidőt.

Az átlagos heti 48 órás pihenőidő biztosítása úgy is lehetséges, hogy ha a munkáltató az egyik héten heti 40 óra pihenőidőt biztosít, akkor a munkaidőkereten belül egy mási héten a heti 2 pihenőnap kiadása helyett, szintén egybefüggő pihenőidőt ad ki, az Mt. 124. § (2) vagy (3) bekezdése alapján. E szabályok szerint a munkáltató a heti két pihenőnap helyett legalább 48 óra megszakítás nélküli pihenőidőt is biztosíthat. A megszakítás nélküli heti pihenőidőt az adott heti munkavégzés befejezésétől kezdődően a következő heti munkavégzés megkezdéséig számíthatjuk, hiszen a pihenőidő számításánál nem vagyunk naptári naphoz, illetve 24 órás időszakokhoz kötve. Ha tehát az adott heti munkavégzés befejezésétől kezdődően a következő heti munkavégzés megkezdéséig egybefüggően 48 óránál hosszabb idő (például 56 óra) telik el, akkor ez az időszak a heti 48 órás átlagos pihenőidő számítása szempontjából figyelembe vehető. Ehhez azonban az szükséges, hogy a munkaidő-beosztásban a hét végére eső pihenési időszak egybefüggő pihenőidőként, és ne heti 2 pihenőnapként kerüljön megjelölésre. Ha ugyanis a munkaidő-beosztás a hét végére 2 pihenőnap kiadását írja elő, a pihenőnapokat utólag nem lehet pihenőidővé minősíteni.

4. A szombati és a vasárnapi munkavégzés szabályai

A naptári hét szerinti szombati és vasárnapi munkavégzés szabályai attól függően térnek el egymástól, hogy a munkavégzés a munkavállaló **beosztása szerinti rendes munkaidőben történik**, vagy a munkavállalónak a szombaton, illetve vasárnapon biztosított pihenőnapján elrendelt rendkívüli munkavégzésről van-e szó. Az alábbiakban a rendes munkaidőben történő munkavégzés előírásaival, a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltató, illetve munkakör fogalmával foglalkozunk.

A rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltató, illetve munkakör

A rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltató, illetve munkakör fogalmának meghatározásakor az Mt. 124/A. § (2) bekezdésének rendelkezése szerint **megfelelően**

alkalmazni kell az Mt. 125. § (2) bekezdését, amely a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltató, munkakör fogalmát határozza meg.

"A munkáltató, illetve a munkakör akkor minősül a vasárnapon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a vasárnaphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor." [Mt. 125. § (2) bek.]

Az **értelmező rendelkezés** a gyakorlatban további magyarázatra szorul. Az idézett bekezdés első fordulatában található munkáltatói/munkaköri csoportba tartozik egy speciális, a vasárnaphoz közvetlenül kapcsolódó szolgáltatás nyújtása, a másik fordulatához pedig az élet- illetve vagyónvédelem.

A vasárnapon ezen a jogcímen [Mt. 124/A. § (1) bek. a) pontja alapján] történő jogszerű foglalkoztatásnál az igazi elhatárolási nehézséget az első munkáltatói/munkaköri csoport meghatározása jelenti.

Az **élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében** a vasárnap rendeltetésénél fogva működő munkáltatók egyúttal a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek is minősülnek. A ténylegesen megszakítás nélkül történő működés ellenére a munkáltató munkarendje mégsem lesz megszakítás nélküli [lásd a megszakítás nélküli munkarend fogalmát az Mt. 118. § (2) bek. a) pontjában], ilyenre ebben az esetben csak egy adott munkakör minősíthető. Ebből az következik, hogy a folyamatos, ill. folytonos működést és az ehhez kapcsolódó állandó foglalkoztatást a szolgáltatást nyújtó munkáltatók számára a "rendeltetésénél fogva e napon is működő munkáltató" fogalma; a termelő típusú munkáltatók esetében pedig a "megszakítás nélküli munkarend" biztosítja. A szabályozás azonban nem következetes, ugyanis az emeltszintű pótlékfizetési kötelezettség csak a megszakítás nélküli munkarendhez kapcsolódik.

A "vasárnapi rendeltetés" fogalmi elemei

A **rendeltetése folytán vasárnapon működő munkáltató, illetve munkakör** minősítéséhez az alábbi feltételek **együttes fennállásának** vizsgálatára van szükség:

- a) a tevékenység során nyújtott szolgáltatásra helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján kerüljön sor,
- b) az igénybevételnek közvetlenül kell kapcsolódnia a vasárnaphoz,
- c) a vasárnapon történő igénybevétel rendszeres legyen.

A jelenlegi munkajogi szabályozásunk szerint a heti pihenőnap rendeltetésénél fogva a munkavállaló számára a pihenést, a huzamosabb ideig (több napon át) tartó munkavégzés után az emberi szervezet megújulását és szellemi kikapcsolódását hivatott szolgálni. „Az Mt. kiemelte a heti pihenőnapok közül a vasárnapot, amely így munkajogi rendeltetésénél, nevezetesen a heti pihenés szolgálatán kívül további jelentőségre tesz szert. A vasárnapra eső pihenőnap rendeltetése az is, hogy **a vallási és a közösségi életben való részvétel lehetőségét** biztosítsa. A vasárnapi munkavégzés korlátozására egy vallási ünnep tisztelete, valamint a családi és baráti kötelékek erősítése érdekében került sor. A vasárnap a szélesebb értelemben vett emberi kapcsolatok ápolását hivatott szolgálni az együttlét és viszontlátás útján.”

A fentiek alapján tehát a munkáltató által nyújtott szolgáltatás vasárnapon történő rendszeres igénybevételének **közvetlenül kell kapcsolódnia** a vasárnaphoz, **a vasárnap hagyományos értékeihez**. E körbe tartozik például a vendéglátás, a szórakoztató ipar, vagy a benzinkutak szolgáltatása.

A bevásárlóközpontokban a vendéglátó, illetve a szórakoztató jellegű egységek (pl. a mozi, az étterem, a játékterem) ezen szabály alkalmazásával nyitva tarthatnak, de az élelmiszer-, a bútor-, a ruházati bolt által nyújtott szolgáltatás nem kötődik a vasárnaphoz. A vasárnapi munkavégzésre vonatkozó szabályok alkalmazása egyébként lehetővé teszi a kereskedelemben működő munkáltatók számára is a vasárnapi nyitva tartást, mivel a vasárnapi munkavégzés több műszakos munkarend alkalmazása, vagy a pihenőnapok összevont kiadása esetén is elrendelhető (ilyenkor is azonban havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni).

Figyelemre méltó azonban, hogy a vasárnap szavunk - eredete szerint vásárnap - éppen az e napon történő vásárlásra utal, mégpedig olyan általánosan elterjedt szokásra, nevezetesen a heti vásárok megtartására, ahol jellemzően mindenféle áru kapható volt. A mai jogértelmezés szerint a vásári rendezvények, búcsújárások alkalmával történő (szervezők, árusok, pénzváltók, díjbeszedők, stb.) vasárnapi foglalkoztatása - ezen a jogcímen - csak a helyben kialakult szokásként értelmezve folytatható jogszerűen. A vasárnapi bevásárlás ezzel szemben nem vonható az általánosan elterjedt társadalmi szokások körébe.

A Legfelsőbb Bíróság egyik közzétett ítéletében megállapította, hogy a tevékenység rendeltetését nem lehet annak alapján meghatározni és minősíteni, hogy nyitva tartás esetén a vásárlók - akár nagy számban is - felkeresik az áruházat, mert **ez a nyitva tartás következménye, nem pedig indokoltságának oka** (BH 2003/36.).

A pékségek "besorolása" tekintetében viszont egyértelmű helyzetet teremtett a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter által kiterjesztett sütőipari szakágazati kollektív szerződés VII./36. pontja. Eszerint a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak alkalmazása tekintetében a sütőipar rendeltetése folytán és tevékenysége során nyújtott szolgáltatása alapján vasárnap és munkaszüneti napon rendszeresen munkát végzőnek minősül, mivel e nélkül a hétfői, vagy a munkaszüneti napot követő első munkanapi alapellátás a termékek fogyaszthatósági idején belül nem biztosítható.

A **harmadik feltétel a rendszeresség**, amely a vasárnapi rendeltetés önálló fogalmi eleme helyett inkább a "kialakult szokást" nyomatékosító jelzőnek tekinthető. Értelmezése inkább a helyben kialakult szokás esetén okozhat gondot. A rendszerességnek ugyanis nem minden vasárnap kell fennállnia, hanem meghatározható időszakonként ismétlődően felmerülő esetekben (ilyen például a havi rendszerességgel megtartott vásárok, az évente egyszer megtartott szegedi szabadtéri játékok).

A rendszeresség fogalmi kritériumát jól jellemzi a benzinkutak esete. A személygépkocsik rohamos elterjedésével kialakult egy társadalmi igény, nevezetesen a benzin rendszeres, éjjel-nappal, az év minden napján történő elérhetősége. A közlekedés biztonsága, a technológia sajátossága (benzint csak meghatározott körülmények között lehet nagyobb mennyiségben tárolni) és az utazók személyes érdeke védelmében a benzinkút szolgáltatást mindig igénybe lehet venni, ezzel szemben például az élelmiszer bárhol és bármikor történő elérésének nincs ilyen társadalmilag preferált indoka.

Ki végezhet munkát beosztás szerinti rendes munkaidőben?

A rendes munkaidőben történő munkavégzés lehetőségét a **törvény tételesen határozza meg** [Mt. 124/A. (1) bek.]:

- a) a rendeltetésénél fogva vasárnapon is működő munkáltatónál,
- b) a rendeltetésénél fogva vasárnapon is működő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,
- c) a készenlét jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló,
- d) a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló,
- e) a 3, vagy ennél többműszakos munkarendben foglalkoztatott munkavállaló,
- f) az idénymunkát végző munkavállaló körében, és
- g) a pihenőnapok összevont kiadása esetén.

A vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkáltatónak két fontos szabályt kell betartania:

- **havonta legalább egy pihenőnapot** vasárnap kell kiadni, illetve a pihenőidőt úgy kell biztosítani, hogy a vasárnap beleessen,
- **6 napi munkavégzés után egy pihenőnapot**, (pihenőidőt) ki kell adni. (Ennél hosszabb munkavégzési időszakot, pl. 10 napot, kollektív szerződés rendelkezése írhat elő a többműszakos, a megszakítás nélkülimunkarendben foglalkoztatott és az idénymunkát végző munkavállaló esetében.)

A szombati rendes munkaidőben történő munkavégzésről

A vasárnapi munkavégzés szabálya mellett érvényesül még egy fontos munkaidő-beosztási szabály a **szombati rendes munkavégzésre történő beosztás tilalma**. Ennek értelmében a munkavállaló rendes munkaidőben történő vasárnapi munkavégzése esetén, számára a vasárnapot megelőző szombaton rendes munkaidőben történő munkavégzés nem írható elő, csak rendkívüli munkavégzést lehet elrendelni [Mt. 124/A. § (4) bek.]. Ez a rendelkezés a munkavállalók nagy részének biztosítja, hogy a heti 2 pihenőnap közül az egyik vagy vasárnapra, vagy szombatra essen.

Ezen beosztási szabály alkalmazása alól **több kivétel** van:

- a) a megszakítás nélküli munkarend, illetve munkakör,
- b) a 3 vagy ennél több műszakos munkarend,
- c) az idénymunkát végző munkavállaló,
- d) a rendeltetésénél fogva vasárnap is működő munkáltató, illetve munkakör, és
- e) a legfeljebb 30 órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetköre.

Nincs tehát akadálya annak, hogy példának okáért a rendeltetésénél fogva vasárnap is működő munkáltató munkavállalóját szombaton és vasárnap rendes munkaidőben munkavégzésre beossza.

A vasárnapi munkavégzés díjazása

A rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkavégzés természetével együtt jár a rendszeres vasárnapi munkavégzés szükségessége. A munkavégzés adott körülményét a feleknek a személyi alapbér megállapítása során kell figyelembe venniük.

Vasárnapi munkavégzés esetén a rendes munkabéréren felül járó **50 %-os bérpótlékot** kell fizetni, amikor az e napon történő munkavégzés nem a munka természetéből, illetve a

munkáltató működésének sajátosságából fakad, hanem **a munkáltató termelési, szolgáltatási kapacitásának kihasználása érdekében munkaszervezési okból rendeli el** (Mt. 149/A. §). Ennek két esetét nevesíti a törvény, nevezetesen **három vagy ennél több műszakos munkarendben történő foglalkoztatást, vagy a pihenőnapok összevont kiadását.**

A vasárnapi pótlékfizetés kötelezettség **nem vonatkozik az alábbi esetekre:**

- a megszakítás nélküli munkarend, illetve munkakör,
- a rendeltetésénél fogva vasárnap is működő munkáltató, illetve munkakör,
- szombati és vasárnapi munkavégzésre létrejött részmunkaidős foglalkoztatás,
- az idénymunkát végző munkavállaló.

Vasárnapi munkavégzés esetén tehát a munkavállalót rendes munkabéréen felül 50 százalékos bérpótlék nem illeti meg akkor, ha rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatják. Ez a bérpótlék akkor sem jár neki, ha a munkarendje vagy a munkaidő-beosztása egyébként megfelel a további feltételeknek (három vagy ennél több műszakos munkarendben történő foglalkoztatás, vagy a pihenőnapok összevont kiadása). Azonban a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak is biztosítani kell a heti két pihenőnapját, és ilyenkor is havonta legalább egy pihenőnapot (pihenőidőt) vasárnap kell kiadni, továbbá hatnapi egybefüggő munkavégzés után egy pihenőnapot biztosítani kell. Az idézett szabályok azonban nem zárják ki annak lehetőségét, hogy a munkáltató vasárnapra, vagy az azt közvetlenül megelőző szombatra, vagy mindkét napra különösen indokolt esetben rendkívüli munkavégzést rendeljen el, mellyel egyidejűleg a heti pihenőnapok kiadása is teljesül, feltéve, hogy az ennek megfelelő, emelt összegű ellenértékét [Mt. 147. § (3) bekezdés] a munkáltató megfizeti.

Részmunkaidős foglalkoztatás kizárólag szombaton és vasárnap

A hétfégi munkavégzés könnyítése érdekében 2003. január 1-jétől az Mt. a munkaidő-beosztás és a pihenőnapok kiadási szabályai között tekintettel van arra az esetre, ha a részmunkaidőre létesített munkaviszony kizárólag szombaton és vasárnapon történő munkavégzésre jön létre.

Az alábbi táblázat egy olyan hétfégi műszak-beosztását mutatja be, ahol a két műszak állandóan 12 órás, szombat és vasárnap 6.00-tól 18.00-ig, ill. 18.00-tól 6.00 óráig tart (sötéttel jelölt sáv). A részmunkaidős foglalkoztatás tehát heti 24 óra kizárólag szombat-vasárnapi beosztással.

Állandó hétfégi műszak	1. hét							2.hét						
	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V	H	K	Sz	Cs	P	Sz	V
Délelőtti műszak														
Délutáni műszak														
Éjszakai műszak														

Az ilyen típusú foglalkoztatás különleges szabályai a következők:

- az ilyen részmunkaidős munkavállalónak a heti pihenőnapot nem kell vasárnap biztosítani [Mt. 124. § (10) bek.],

- nem vonatkozik a beosztás szerinti rendes munkaidőben történő szombati munkavégzés korlátja [Mt. 124/A. § (4) bek.],
- a vasárnapi munkavégzésért emeltszintű díjazás, a vasárnapi 50 %-os bérpótlék nem jár (Mt. 149/A. §),
- fiatal, 18 év alatti munkavállaló is foglalkoztatható kizárólag szombaton és vasárnapon, de az esetében alkalmazható egyheti munkaidő-keretben a napi 8 órás törvényi korlátot egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem lehet túllépni (Mt. 129/A. §).

5. A munkavégzés napi és heti mértéke

A teljes munkaidő mértéke **napi 8 óra, illetve heti 40 óra**. Ezzel a szabállyal függ össze, hogy a teljes munkaidő mértéke – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi 12, illetve legfeljebb heti 60 órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója.

A munkaidő fenti „mérték” szabályától élésen meg kell különböztetni a munkaidő beosztásának alapvető, eltérését nem engedő alábbi rendelkezéseit.

„A munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a 12, illetve a 48 órát, készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a 24, illetve a 72 órát nem haladhatja meg. A napi, illetve heti munkaidő mértékébe a rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani” [Mt. 119. § (3) bek.].

A napi munkaidő

A napi munkaidő az egy naptári napra eső, vagy 24 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő [Mt. 117. § (1) bek. b) pontja].

A napi munkaidő maximális mértéke kogens szabály, attól érvényesen eltérni nem lehet. A **napi 12 órás abszolút korlátot** különféle munkaidő-beosztás mellett is meg kell tartani. Példának okáért, ha:

- a munkáltató az alkalmazott munkaidőkeretben egyenlőtlen munkaidő-beosztással él, akkor a munkavállaló beosztás szerinti rendes munkaideje 12 óra lehet legfeljebb;
- ha a munkáltató beosztás szerint napi 8 óra rendes munkaidő teljesítését írta elő, akkor a közölt munkaidő-beosztástól eltérően legfeljebb 4 órányi rendkívüli munkavégzést rendelhet el.

Ez a rendelkezés tehát azt biztosítja, hogy a munkavállalót ne lehessen egybefüggően, napi 12 óránál hosszabb ideig tartó munkavégzésre kötelezni.

Ez alól kivételt képez az a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, akinek törvényes munkaidejét 12 órában állapították. Az ő esetében a napi munkavégzési idő 24 órában meghatározott. Különleges esetet képez továbbá a téli időszámítás esete, feltéve, hogy annak kezdete a munkaidő-beosztás szerinti tartamára esik. Ilyen esetben a napi 12, illetve 24 órás korlát egy órával meghaladható [Mt. 119. § (6) bek.].

A napi munkaidő tekintetében az **ügyelet** teljes tartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha az ügyelet alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető. Az elrendelt ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát azzal, hogy ennek tartamába az ügyelet

megkezdésének napjára eső beosztás szerinti napi munkaidő tartamát be kell számítani [Mt. 119. § (6) bek.].

A heti munkaidő

A heti munkaidő az egy naptári hétre eső, vagy 168 órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő [Mt. 117. § (1) bek. c) pontja].

A munkavállaló **heti munkaideje a 48 órát**, készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló a 72 órát nem haladhatja meg, amely időtartamba a rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

Ügyelet elrendelése esetén a heti munkaidő 48 órás tartamába az ügyelet időtartamát is be kell számítani.

Munkaidő-keret alkalmazása esetén a maximális **heti munkaidőnek átlagban** kell teljesülnie a munkaidő-keret tartam alatt.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén tehát megengedett, hogy a munkavállaló rendes munkaidőben munkaidő-beosztása szerint a heti 40, vagy akár a 48 óránál hosszabb ideig végezzen munkát (legfeljebb 6 nap x 12 óra, kollektív szerződés rendelkezése alapján akár 10 nap x 12 óra), ha a munkaidőkeret más részében ennél kevesebbet dolgozik. A munkavégzés heti 40 órát meghaladó részét munkaidő-kereten felüli rendkívüli munkavégzésnek kell minősíteni és ennek megfelelően díjazni.

A rendes munkaidőn felül - a maximális heti munkavégzési idő betartása mellett is - elrendelhető rendkívüli munkavégzés, de egy munkanapon a munkavállaló (a rendes és rendkívüli munkavégzés időtartamát is figyelembe véve) nem dolgozhat többet 12 óránál, és a munkaidő-keret végén a rendes és rendkívüli munkavégzéssel töltött órák együttes száma nem haladhatja meg átlagosan a heti 48 órát.

A fenti szabályok alkalmazása során rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli, illetve a készenlét, illetve az ügyelet alatt elrendelt munkavégzés.

6. A készenléti jellegű munkakör

A készenléti jellegű munkakör nem azonos a munkavégzésre való rendelkezésre állással a munkáltató által (ügyelet), illetve a munkavállaló által meghatározott (készenlét) helyen. Két külön jogi kategóriáról van szó. Az **egyik maga a munkakör** és a munkaköri sajátosságok alapján a teljes munkaidő mértékének legfeljebb 12 órára emelésére ad módot, **a másik pedig egy olyan lehetőség, amely a rendes munkaidőn túli**, a munkáltató által elrendelt munkavégzésre történő **készen állást biztosíthatja**. Mindkettő fogalmilag tartalmaz tényleges munkavégzés nélküli rendelkezésre állást. A készenléti jellegű munkakör esetében ez rendes munkaidőben történik rendes munkabéért, készenlét/ügyelet esetében a rendes munkaidőn túl történik külön díjazásért.

A készenléti jellegű munkakör fogalma

Készenléti jellegű lehet az olyan munkakör, amelyben

- a) a munkakörbe tartozó feladatok jellegéből adódóan – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább **egyharmadában nincs munkavégzés, és** a munkával nem töltött időt a munkavállaló **pihenéssel töltheti,** vagy
- b) a **munkavégzés** – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest **lényegesen alacsonyabb igénybevétellel** jár [Mt. 117. § (1) bek. k) pontja].

A munkakört tehát **két esetben** lehet készenléti jellegűvé minősíteni.

- a) **Egyrészt** akkor, ha a szakmai szokások szerint, illetve az adott munkáltatónál kialakult gyakorlat szerint a munkavállalónak napi munkaideje **legalább 1/3-ában ténylegesen nem kell** fizikai vagy szellemi erőfelfejtést, illetve fokozott figyelmet igénylő tevékenységet, **munkát végeznie**. A munkaidő egy markánsan elhatárolható, jelentős része a munkavégzésre való várakozással telik, másrészt a munkavégzés tényleges időpontja előre nem meghatározott, bizonytalan. A várakozás tartamának és körülményeinek alkalmasnak kell lennie arra, hogy a munkavállaló pihenessen, kikapcsolódhasson. A pihenéssel tölthető időszaknak a munkaidőn belül nem kell egybefüggőnek lennie, az ilyen időszakok időben elhúzódva, akár eltérő mértékben is, rendszeresen megszakíthatják a munkanapon belül a munkavégzés folyamatát.
- b) A készenléti jellegű munkakör **másik típusa** szerint a munkavégzés ugyan folyamatos, de az átlagosnál kisebb mértékű fizikai vagy szellemi erőfelfejtést igényel. Pl. ha a biztonsági őr alapvető munkaköri kötelezettsége a munkáltató objektumainak védelme, amely folyamatos figyelmet igényel. Ezért elvileg kizárt, hogy a munkaidő meghatározó részében a munkavállaló ténylegesen kikapcsolódhasson, hiszen az említett munkaköri kötelezettséget állandóan, munkaidejének teljes tartama alatt teljesítenie kell. A törvényi meghatározás tehát a készenléti jelleget az utóbbi esetben nem a munkavégzéssel és a munkavégzés nélkül töltött idő arányára, hanem a **munkavégzés alacsony intenzitására** alapítja.

A munkakör készenléti jellegűvé minősítésének következményei

Amennyiben a munkakör készenléti jellege megállapítható, a teljes munkaidő mértéke **legfeljebb napi 12 órára** emelhető fel. Ennek törvényi feltétele a munkáltató és a munkavállaló megállapodása. A megállapodást tartalmazhatja a munkaszerződés is, de az lehet szóbeli megegyezés is. Mindenesetre vita esetén a megállapodás tényét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A teljes munkaidő **olyan mértékben emelhető fel**, amilyen arányt képvisel a napi munkaidőn belül a tényleges rendelkezésre állás időtartama. A rendes munkaidő mértékének megemelése azt jelenti, hogy a munkavállaló a magasabb mértékű munkaidő teljesítése esetén jogosult a teljes munkaidőre járó munkabérré.

A munkakör készenléti jellegűvé minősítése nem csak a teljes munkaidő mértékének megemelését teszi lehetővé, hanem ennek következtében a munkaidő **napi beosztása 24 órára, a heti munkavégzési idő 72 órára** emelkedik.

A teljes munkaidő megemelése nélkül is a munkakör készenléti jellegűvé minősítésével a munkáltató **nagyobb szabadsággal** rendelkezik a munkavállaló **pihenőnapjainak, pihenőidejének beosztásánál** is:

- a munkaközi szünet a munkában töltött idő megszakítása nélkül is kiadható,
- a 2 pihenőnap helyett 48/40 óra pihenőidő is biztosítható,

- vasárnap rendes munkavégzés elrendelhető (de a vasárnapi munkavégzés bérpótléka jár, kivéve ha más kivétel alá esik).

Kollektív szerződés rendelkezése alapján

- a napi pihenőidő 8 órára csökkenthető,
- és a pihenőnapok összevontan is kiadhatók legfeljebb 6 havi keretben.

7. A készenlét és az ügyelet

Az Mt. a rendes munkaidőn túli rendelkezésre állás két formáját ismeri; az ügyelet a munkáltató által kijelölt helyen, készenlét a munkavállaló által megválasztott, elérhető helyen töltött rendelkezésre állás.

A készenlét és az ügyelet elrendelése

Az Mt. **készenlét és az ügyelet elrendelését** a munkáltató számára csak abban az esetben engedélyezi, ha az **meghatározott célhoz kötött** [Mt. 129. § (1) bek.]:

- a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosításához,
- a baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzéséhez, illetőleg elhárításához,
- a termelési technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartásához.

A készenlét szabályai

A **készenlét** elrendelésnek **időbeli korlátai** vannak:

- a) **1 hónapban**, illetőleg az egybefüggő 4 hetes időszakban maximálisan teljesíthető készenlégi órák száma **168 óra**. Ettől a mértéktől kollektív szerződés lefelé, vagy felfelé is eltérést engedhet;
- b) munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi, ill. 4 heti mértékét a **munkaidőkeret átlagában** kell figyelembe venni;
- c) **nem rendelhető el** készenlét a heti pihenőnap, illetve pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző 168 órás megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített. (Ez a korlát azt biztosítja, hogy a munkavállalónak legalább minden második héten a heti pihenőnapja vagy pihenőideje zavartalanul teljen el.)

Készenlét esetén a **személyi alapbér 20 %-ának** megfelelő **díjazás** jár. Amennyiben a készenlét alatt a munkavállalónak ténylegesen is munkát végez, akkor ez a készenlétre kijelölt idő jellegére tekintettel munkaidő-beosztástól eltérő, vagy heti pihenőnapon teljesített **rendkívüli munkának** minősül és ennek **megfelelő ellenérték** illeti meg. A munkáltató jogosult a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként átalányt, vagy a készenlét és a rendkívüli munka ellenértékét is magába foglaló átalánydíjazást megállapítani. (Mt. 148. §).

Rendkívüli munkavégzés az az időtartam lesz, melyet a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjed. Ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, akkor ez az időtartam az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig tart [Mt. 126. § (1) bek. d) pont].

A **készenlét elrendelésére** a rendkívüli munka elrendelésére vonatkozó általános szabályok alkalmazandók azzal az eltéréssel, hogy a készenlétet a munkáltatónak legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől csak kollektív szerződésben, vagy

különösen indokolt esetben egyedileg lehet eltérni. Ha a munkavállaló készenlétet teljesített, azt követően a munkáltatónak a napi pihenőidőt biztosítania kell.

Az ügyelet különös szabályai

Az ügyelet, azaz a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állás **a heti munkavégzési idő 48 órás felső korlátja tekintetében minősül munkaidőnek** [Mt. 119. § (6) bek.]. A heti munkavégzési idő számításánál tehát nemcsak a teljesített rendes és rendkívüli munkavégzés időtartamát, hanem az ügyeleti időt is figyelembe kell venni. A szabály kogens, eltérést nem engedő előírás.

Az **ügyelet alatt végzett munka** ugyanakkor **rendkívüli munkavégzésnek minősül**. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállalónak az ügyelet alatt munkát kell végeznie, ez a munka a rendkívüli munkavégzés éves keretébe, azaz az évi 200 óra (kollektív szerződés rendelkezése alapján évi 300 óra) rendkívüli munkavégzés mértékébe is beszámít [Mt. 127. § (4) bek.]. Az ügyelet Mt.-ben meghatározott fogalmától az egészségügyi és az oktatási ágazatban el lehet térni.

Az ügyelet és napi munkavégzési idő

A munkavállaló **napi munkaideje** az általa teljesített ügyelet, vagyis a rendelkezésre állás időtartamának kivételével továbbra sem haladhatja meg a napi 12 órát. Ebből következően a tényleges napi munkavégzés, vagyis **a rendes munkaidő és a rendkívüli munkavégzés együttesen továbbra is csak 12 óra lehet**. A napi munkavégzési idő akkor haladhatja meg a 12 órát és legfeljebb 24 óra lehet, ha a **24 órából** legfeljebb 12 órára olyan ügyeleti idő esik, amikor a munkavállaló kizárólag rendelkezésre áll, de tényleges munkát nem végez.

A napi munkaidő tekintetében az ügyelet teljes időtartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha az ügyelet alatt a rendkívüli munkavégzés nem mérhető.

Példának okáért, ha a munkavállaló beosztása szerint rendes munkaidőben napi 8 órát dolgozik, majd ezt követően 16 óra ügyeletet rendelnek el neki, akkor az ügyelet alatt legfeljebb 4 órányi időtartamra vehető igénybe, mivel a tényleges munkavégzés továbbra is csak napi 12 óra lehet. Az elrendelt ügyelet az ügyeleti idő évi 200 órás keretét 16 órával, a teljesített rendkívüli munka pedig a rendkívüli munkavégzés évi 200 órás keretét pedig 4 órával csökkenti.

A fenti szabályból az is következik, hogy ha adott esetben az ügyelet első 4 órája rendkívüli munkával telik el, akkor a munkáltató az ilyen munkavállalót az elrendelt ügyelet fennmaradó időszakában már jogszerűen munkára nem veheti igénybe.

Az ügyelet díjazása

Amennyiben az ügyelet alatt munkavégzés nem történik és a munkavállalót csak rendelkezésre állási kötelezettség terheli, akkor az ügyelet időtartamára a munkavállalót személyi alapbére 40%-a illeti meg (Mt. 148. §). Ha a munkavállalónak az ügyelet alatt munkát kell végeznie, ez továbbra is az Mt. 126. § (1) bekezdésének c) pontja szerint rendkívüli munkavégzésnek fog minősülni és a munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerinti díjazás jár (beosztástól eltérő, vagy heti pihenőnapon teljesített, vagy átalány).

8. A rendkívüli munkavégzés

Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felül végzett, az ügyelet alatti munkavégzés, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munka befejezéséig terjedő időtartam [Mt. 126. § (1) bek.].

Megjegyzendő, hogy a korábbi szabályozás (2001-ig) a túlmunka kifejezést használta, amely alatt a munkavállaló rendes napi munkaidejét meghaladóan végzett munkát, és - ha a munkaidő előzetesen munkanapokra nem volt beosztva - a munkaidő-kereten felül végzett munkát kellett érteni.

A rendkívüli munkavégzés szempontjából a napi munkaidő, illetve a munkaidő-keret teljesítésénél a tényleges munkavégzéssel töltött idő mellett több olyan időtartamot is figyelembe kell venni, amely alatt a munkavállaló munkát nem végzett:

- az állásidőt (Mt. 150. §),
- a munkavégzés alóli jogszerű mentesülés esetei (Mt. 107. §), pl. kötelező orvosi vizsgálat,
- a munkavégzéssel összefüggő utazási időt (kiküldetésnél),
- a munkaközi szünetet, ha azt a munkáltató a munkaidőn belül adja ki kollektív szerződés, munkaszerződés, vagy saját döntése alapján (Ez természetesen nem érinti azt, hogy a munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell biztosítani.)
- a munkáltató utasításának jogszerű megtagadása miatt kiesett idő.

A rendkívüli munkavégzés, mint utasítás közlése

Annak megítélésében, hogy az adott munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben teljesítettnek minősül-e, a **munkaidő-beosztás elkészítésének és közlésének** van igazi jelentősége, melyről a munkavállalót írásban, vagy a helyben szokásos módon kell értesíteni.

Az ebben közöltekhöz képest a munkáltatónak többlet-munkateljesítményre van szüksége, az erre vonatkozó igényét, a rendkívüli munka elrendelését a munkavállalóval **szóban** közölheti.

A túlmunkavégzésre irányuló utasítást csak akkor kell írásba foglalni, ha a munkavállaló azt kifejezetten kéri, vagy a kollektív szerződés azt kifejezetten előírja.

Nem szabad azonban figyelmen kívül hagyni a külön utasítás nélküli rendkívüli munkavégzés **hallgatóságos tudomásul vételének** esetét, amikor a túlmunka elrendelésére jogosult személy a munkavállaló ilyen munkavégzését tudomásul veszi, feltéve, hogy az ilyen munkavégzés a munkáltató érdekében álló, indokolt és szükséges volt. A kereskedelemben kötelezően elvégzendő és a befejező munkák ellátásáért ellenérték (túlmunkadíj) illeti meg a munkavállalót, amennyiben azokat csak a rendes munkaidején kívül tudja elvégezni (BH 1998/509.).

A rendkívüli munkavégzés korlátai

A rendkívüli munkavégzés elrendelésekor az alábbi szempontokat kell a munkáltatónak érvényesíteni:

- különös indokoltság fennállása,
- a munkavállaló egyéni élethelyzetére és
- az időbeli korlátok betartására figyelemmel.

A különös indok tartalma

Az Mt.-ben meghatározott legáltalánosabb feltétele a rendkívüli munkavégzésnek, hogy a munkavállaló csak kivételes esetben kötelezhető túlmunka végzésére. Ez a megkötés azt jelenti, hogy jogszerűtlen az olyan munkáltatói eljárás, amelyik az ellátandó feladathoz képest eleve kevesebb munkavállalót alkalmaz és a rendes munkaidőt meghaladó feladatokat rendszeres „túlórázttal” látja. Ez a munkáltatói eljárás csak a hiányszakmák esetén fogadható el. Ezzel tulajdonképpen a munkaidő megszervezésének rendszerbe épített és nem pedig kivételes elemévé válik a túlmunka. A jogszerűtlenség függetlenül attól megállapítható, hogy a munkáltató adott esetben a rendkívüli munkavégzés ellenértékét szabályszerűen megfizeti. A munkáltató jogszerűtlen eljárást lényegében eddig csak a munkaügyi hatóság minősítette.

A munkavállalók védelme a rendkívüli munka tekintetében

Általános korlát, hogy rendkívüli munka elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

Az életkor, illetve a kiemelt családi állapot miatt védett munkavállalókra **speciális előírások** vonatkoznak. Nem vehető igénybe rendkívüli munkavégzésre a fiatal munkavállaló, a nő terhessége megállapításától a gyermeke egy éves koráig. Ez a tilalom kiterjed a gyermekét egyedül nevelő férfira is, a gyermeke egy éves koráig.

Tilos a rendkívüli munkavégzés elrendelése, ha a munkavállaló foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerülne sor.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló (függetlenül attól, hogy nőről vagy férfiról van-e szó) - gyermeke egy éves korától négy éves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

A rendkívüli munkavégzés időbeli korlátja

A rendkívüli munkavégzés *éves legmagasabb mértéke 200 óra*, kollektív szerződés rendelkezése esetén a 300 óra.

A munkáltató a rendkívüli munkavégzés éves mértékének betartását olyan nyilvántartás vezetésével tudja igazolni, amelyből a fenti adatok munkavállalónként kiolvashatók. A nyilvántartásnak az adatokat nem feltétlenül kell egybefoglalt módon tartalmaznia, de adott esetben a több adatbázisú nyilvántartásból is hitelt érdemlően megállapítható kell legyen, hogy az ellenőrzés időpontját megelőző naptári évben az egyes dolgozó tekintetében a munkáltató milyen mértékben merítette ki a rendkívüli munkavégzés limitált éves mértékét.

A rendkívüli munkavégzés éves mértéke **a naptári év tartamával arányban** kerül korlátozásra. Ugyanis az elfogadott jogértelmezés szerint, ha a munkaviszony tartamával azonos mértékben rendelhető el a rendkívüli munkavégzés éves mértékének időarányos része. Az év közben megszűnt munkaviszony esetében a megszűnés időpontjában a rendkívüli munkavégzés éves mértékének időarányos túllépése, vagy akár teljes kimerítése nem lesz jogellenes, feltéve, hogy a megszűntetés, ill. megszűnés ténye nem volt előre látható. Kifejezett törvényi rendelkezés hányában pedig a részmunkaidős munkavállalóra is irányadó a rendkívüli munkavégzés éves mértéke, függetlenül attól, hogy törvényes munkaideje kisebb mértékbe került meghatározásra.

Ami a rendkívüli munkavégzés éves mértékébe nem számít bele

A rendkívüli munkavégzés korlátozása alól az Mt. 128. § (1) bekezdése csak kivételes esetekben enged eltérést. E rendelkezések szerint nem esik korlátozás alá a rendkívüli munkavégzés, ha arra

- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá
- az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor.

A fokozott munkajogi védelem alatt álló munkavállalók esetében azonban az ilyen különleges körülmények esetén is figyelemmel kell lenni a rendkívüli munkavégzés korlátozására. Ezért **ilyenkor sem vehető igénybe rendkívüli munkára** a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

A munkavégzés során a **váratlanul bekövetkező, súlyos következményekkel járó események** lehetnek azok, amelyek tekintetében kiemelt közérdek fűződik a mentés feltételeinek biztosításához, illetve a súlyosabb következmények elhárításához. Ezért ilyen esetekben a munkavégzés időtartamának korlátozásában megjelenő munkajogi védelemmel szemben a közérdek kerül a szabályozás középpontjába.

Okot adhatnak a fenti szabály alkalmazására a balesethez, vagy súlyos kár bekövetkezéséhez vezető váratlan meghibásodások elhárítása. Alkalmazásra kerülhet a hivatkozott rendelkezés akkor is, amikor a szokásos karbantartási munkálatok során olyan – váratlan – körülmény merül fel, amely balesetet, súlyos kárt idézhet elő, vagy az életre, egészségre, testi épségre jelent közvetlen és súlyos veszélyt.

Kiemelendő, hogy a bírói gyakorlat a **súlyos kár** fogalmán elsősorban nem a munkáltató vagyonában bekövetkező károsodást, hanem a szélesebb értelemben vett lakossági szolgáltatásban, az ipari termelésben felmerülő, illetve a környezetben bekövetkező károsodást kell érteni.

Az **elemi csapás** fogalmát az Mt. nem határozza meg, így más jogterületek jogértelmezését hívhatjuk segítségül.

Elemi csapásnak minősül a jégeső, az árvíz, a belvíz, a tűz, a fagy, a homokverés, a hó-, jég- és széltörés művelési ágaktól eltérően, illetve ahhoz igazodóan. Elemi csapás okozta kárt a termés- és hozamérték-csökkenés alapján mérik. Ez tehát azt jelenti, hogy az elemi csapásnak minősülés az általa okozott kár nagyságának függvénye.

A biztosítási tevékenység körében találkozunk még az úgynevezett tűz- és elemi kár biztosítással, amely fedezetet nyújthat a termelőeszközökben és a megtermelt javakban bekövetkező fizikai károkra. Ennek megléte esetén a biztosító fedezetet vállal a gyakran jóval nagyobb következményi kárral járó üzemszüneti veszteségre is. A biztosító nem téríti meg a nukleáris eseményekkel és radioaktív szennyezéssel, a polgárháborúval, katonai gyakorlattal, terrorcselekménnyel, sztrájkjal, tömegmegmozdulással összefüggésben keletkezett károkat.

Biztosítási eseménynek minősül a tűz-, a vihar- és jégverés, az árvíz, a hónyomás, földcsuszamlás, kő- és földomlás, csőtörés, felhőszakadás és beázás.

A sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény 3. § (3) bekezdése alapján nincs helye sztrájknak, ha az az életet, az egészséget, a testi épséget vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy elemi kár elhárítását gátolná.

Az elemi csapás tehát olyan rendkívüli esemény, melynek **megelőzése vagy elhárítása a köz érdekét szolgálja.**

Az Mt. 128. § (1) bekezdésének alapján a rendkívüli munkavégzés elrendelésének és az éves mértékbe történő beszámításától való eltekintés jogszerűségét csak az adott eset összes körülménye alapján lehet megítélni. Nem lehet eltekinteni a rendkívüli munkavégzés időbeli korlátozásától olyan esetekben, amikor a munkáltató rendes üzemi működése keretében, előre tervezetten módon szerelési, javítási, karbantartási jellegű munkát folytat. Ez az alkalmazott technológiára vonatkozó szabályok szerint annak érdekében történik, hogy a szolgáltatás balesetmentes, fennakadás és károkozás nélküli kegyen. A korlátozás alóli mentesülést önmagában nem alapozza meg tehát az a körülmény, hogy a szokásos munkavégzés veszélyekkel járhat, magasabb szintű biztonsági előírások betartását igényeli, illetve, hogy a munkavégzés elmaradása veszélyhelyzet kialakulásához, baleset bekövetkezéséhez vezethet.

„Különleges” munkavállaló kivételes megállapodása

A munkáltató és a munkavállaló legfeljebb **1 éves határozott időre, írásban** megállapodhat – a 200 órán felül – további 100 óra időtartamú rendkívüli munkavégzés elrendeléséről. Ebben az esetben tehát kollektív szerződés nélkül is lehetséges a **rendkívüli munkavégzés** éves keretének **300 órára** való jogszerű felemelése (Mt. 127/A. §).

A megállapodás megkötésének hármass feltétele van:

- a) a munkáltató bejelentse munkaerő-igényét az állami foglalkoztatási szervnél, de az állásközvetítés legalább 30 napig eredménytelen legyen;
- b) a megállapodás csak olyan munkavállalóval köthető meg, akinek munkakörével azonos munkakörben kért a munkáltató állásközvetítés;
- c) a megállapodás a legfeljebb 10 munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén 1 munkavállalóval, a 10 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató esetén a munkavállalók 10 %-ának megfelelő létszámú munkavállalóval köthető meg. (Ezt a munkavállalói létszámot a megállapodás megkötésének időpontjában kell figyelembe venni.)

9. A munkaszüneti nap

A munkaszüneti nap jogi természetét tekintve nem pihenőnap, hanem olyan munkanap, **amikor főszabály szerint nem kell munkát végezni** (ezért példának okáért munkaidőkeretben a ledolgozandó napok közül figyelmen kívül kell hagyni).

Munkaszüneti nap meghatározására csak törvényi szintű szabályozás keretében van lehetőség valamennyi foglalkoztatási jogviszony keretében. A munkaszüneti napokat a törvény a nemzet kiemelkedő eseményei emlékeztére, vagy a keresztény kultúrkörhöz tartozó vallási tisztelet gyakorlása érdekében határozza meg [Mt. 125. § (2) bek.].

Jelenleg a munkaszüneti napok száma tíz. Meg kell azonban jegyezni, hogy a versenyszférától elérő foglalkoztatási jogviszonyokban a munkaszüneti napok száma eltérő (köztisztviselők napja július 1-je, vám- és pénzügyőröknél január 26-a a nemzetközi vámnap).

Az Mt.-ben előre meghatározott napok miatt minden évben szükségessé válhat **az ünnepek körüli munkaidő-beosztás megváltoztatása**. A több munkamentes egybefüggő nap biztosítását **a miniszter évente rendeletben** minden munkáltatóra kiterjedő hatállyal szabályozhatja. A munkanapok áthelyezése során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá [Mt. 125. § (5) bek.].

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ez a szabály a húsvétvasárnapra és a pünkösdvasárnapra is vonatkozik [Mt. 125. § (4) bek.].

Munkavégzés munkaszüneti napon rendes munkaidőben

Munkaszüneti napon a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli, feltéve, hogy nem megszakítás nélküli munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatják.

Munkaszüneti napon **rendes munkaidőben** történő munkavégzésre **csak az a munkavállaló osztható be, aki**

- megszakítás nélküli munkarendben,
- rendeltetése folytán munkaszüneti napon is működő munkáltatónál,
- rendeltetése folytán munkaszüneti napon is foglalkoztatható munkakörben dolgozik.

A rendeltetése folytán munkaszüneti napon is működő munkáltató fogalma

A rendeltetése folytán munkaszüneti napon működő munkáltató, illetve munkakör fogalmát a törvény **három körülmény** alapján állapítja meg.

Az **első** körülmény az, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás munkaszüneti napon történő rendszeres igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján kerül sor. E körbe tartozik például a vendéglátás, a szórakoztató ipar, vagy a benzinkutak szolgáltatásainak igénybevétele, az egyes ünnepnapokon tartott rendezvények résztvevőinek, illetve az utazó közönség ellátása, a dísz tárgy- és a vásári kereskedelem. Ezen kívül azonban a kereskedelmi egységekben a munkavállaló munkaszüneti napon történő foglalkoztatását a fenti szabály nem teszi lehetővé. A bevásárlóközpontok tekintetében tehát a vendéglátó, illetve a szórakoztató ipari egységek (pl. a mozi, az étterem, a játékterem) nyitva tarthatnak, de az élelmiszer-, a bútort-, a ruházati bolt által nyújtott szolgáltatás nem kötődik a munkaszüneti naphoz.

A munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltató, illetve munkakör fogalmába tartozik például a rádió, televízió műsor készítése, valamint az a munkavégzés is, amely az ünnepnapot követő munkanapon megjelenő sajtótermék elkészítését, illetve terjesztését biztosítja. A munkaszüneti naphoz kötődő, általánosan elfogadott társadalmi szokásnak minősül ugyanis az, hogy az újságok a munkaszüneti napon nem jelennek meg, de az azt követő munkanapon részletesen tudósítanak a munkaszüneti napok eseményeiről.

A munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltató, illetve munkakör megállapításának **másik két lehetséges alapja az**, ha a munkavégzésre az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor. Az első fordulatra példa lehet olyan eset, amikor az egyébként nem megszakítás nélküli ellátást nyújtó egészségügyi intézmény az ünnepségen, vagy a strandon elsősegélynyújtást biztosít, vagy ha a rendezvény zavartalan megtartása érdekében biztonsági szolgálatot alkalmaznak.

Munkavégzés munkaszüneti napon rendkívüli munkaidőben

Munkaszüneti napon **rendkívüli munkavégzés** csak akkor rendelhető el, ha:

- a munkavállaló e napon rendes munkaidőben is foglalkoztatható,
- a munkavégzésre baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor [Mt. 127. § (1) bek.].

A munkaszüneti napon történő munkavégzés díjazása

A munkaszüneti napon **rendes munkaidőben** munkát végző személynek, ha

- havidíjas munkavállaló, akkor a havi munkabérén felül a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabér,
- a teljesítménybérrel, vagy órabérrel díjazott munkavállaló, akkor a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérén felül távolléti díj

jár ellentételezéseként.

Ezen túlmenően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon **rendkívüli munkát végez**, számára a fenti díjazáson felül 100%-os pótlék, vagy 50%-os pótlék, és egy másik pihenőnap is jár. A rendes munkabéren felüli díjazásként átalány is megállapítható.

- nem vonatkozik a beosztás szerinti rendes munkaidőben történő szombati munkavégzés korlátja [Mt. 124/A. § (4) bek.],
- a vasárnapi munkavégzésért emeltszintű díjazás, a vasárnapi 50 %-os bérpótlék nem jár (Mt. 149/A. §),
- fiatal, 18 év alatti munkavállaló is foglalkoztatható kizárólag szombaton és vasárnapon, de az esetében alkalmazható egyheti munkaidő-keretben a napi 8 órás törvényi korlátot egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem lehet túllépni (Mt. 129/A. §).

10. A szabadság kiadásának szabályai

A fizetett szabadság az egyik legmarkánsabb foglalkoztatói kötelezettség, ami megkülönbözteti a munkaviszonyt a többi, munkavégzésre irányuló jogviszonytól. A munkavállalónak olyan időszakra is díjazást fizet, amikor munkát nem végez.

A rendes szabadság

A rendes szabadság rendeltetése a munkavállaló **tartós és folyamatos** pihenésének biztosítása. A **díjazott munkamentes időszakhoz** a munkát végző embernek alanyi joga van. Az Mt.-ben meghatározott esetekben a munkavállalónak **fizetés nélküli szabadság** jár. Ilyen esetekben (gyermek gondozása, közeli hozzátartozó tartós otthoni ápolása, magánérs lakásépítés) a körülmény bejelentésével a szabadságot a munkavállaló igénybe veszi, melyet a munkáltató tudomásul vesz (és nem engedélyez).

A **rendes szabadság** az életkortól függő mértékű **alapszabadságból** és azon felül **pótszabadságból** áll. Kollektív szerződés, vagy a felek megállapodása (munkaszerződés), de a munkáltató egyoldalúan is, magasabb mértékű alapszabadságot, vagy egyéb pótszabadságot is megállapíthat.

Az évi rendes szabadság változatlan feltételekkel jár

- a további munkaviszonyban,

- a részmunkaidőben foglalkoztatottnak,
- a nyugdíjasnak,
- a munkaviszony szünetelésének időtartamára az Mt.-ben meghatározott esetekben,
- a szabadság alatti keresőképtelenség napjai csökkentik az igénybe vett szabadságnapok számát.

A rendes szabadság kiadásának alapvető szabályai:

- a szabadság tárgyévi mértékét és kiadásának időpontját a munkáltató határozza meg,
- a szabadságot fő szabály szerint az esedékesség évében kell kiadni,
- természetben és legfeljebb két részletben
- kiadásánál a munkarend szerinti napokat kell figyelembe venni.
- szabadságon lévő munkavállaló visszahívása csak a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdeke miatt.

A szabadság egynegyedét a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, egyébként a szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg. A **szabadság kiadása tehát a munkáltató jogkörébe tartozik**, de ez számára nem csak jogosultság, hanem egyben kötelezettség is. A munkáltatónak a szabadságot az esedékesség évében és természetben kell kiadnia. Döntésében alapvető szempont a zavartalan üzemi működés biztosítása, de egyidejűleg tekintettel kell lennie munkavállalói személyes érdekeire is.

Szabadság igénybe vétele, akár utólagos bejelentéssel

A munkáltató az alapszabadság egynegyedét a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt **legkésőbb 15 nappal** be kell jelentenie.

A munkáltató az alapszabadság egynegyedéből **összesen 3 munkanapot, legfeljebb 3 alkalommal** a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a 15 napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni [Mt. 134. § (2) bek.]. Ennek törvényi feltétele, hogy a munkavállaló oldalán olyan körülmény merüljön fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése személyi, illetve családi körülményeire tekintettel, aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna. A munkavállaló köteles erről **haladéktalanul értesíteni munkáltatóját** és a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni. Amennyiben a munkavállaló egyik munkanap munkavégzési helyén nem jelenik meg és a másnap munkába állva előző napra szabadságot utólag kér közeli hozzátartozója hirtelen rosszullete és kórházba szállítása miatt, akkor a munkáltató pl. a kórházi felvétel igazolása alapján, az elmulasztott napra köteles a munkavállalónak szabadságot elszámolni.

A szabadság elmaradt kiadásának oka: maga a munkavállaló

A munkavállaló **betegsége, vagy személyét érintő más elháríthatatlan akadály** (pl. munkaviszony szünetelése) esetén, az akadályoztatás megszűnésétől számított **30 napon belül** a szabadságot a munkáltatónak ki kell adnia, amennyiben a tárgyév már eltelt [Mt. 134. § (3) bek. b) pont].

Az Mt. maga határozza meg az esedékes tárgyév utáni kiadás eseteit, ettől a felek megállapodása sem térhet el. A törvényi rendelkezések megszegése még a munkavállaló

hozzájárulása esetében sem lehetséges. Hasonló megítélés alá esik az az eset is, ha a munkavállaló hozzájárulásával a munkáltató a szabadságot kiírja, de időtartama alatt a munkavállaló ténylegesen munkát végez. A szabadságot ki nem adottnak kell tekinteni és a dolgozó a megfelelő tények bizonyításával követelheti annak természetbeni kiadását, illetve a munkaviszony megszűntetésekor pénzbeli megváltását a 3 éves elévülési időn belül (BH. 2001/244.).

Az alapszabadság elhalasztott kiadása a munkáltató oldalán jelentkező okból

Csak a **rendes szabadság egynegyede** adható ki az esedékesség évét követően a **kivételesen fontos gazdasági érdek** fennállása esetén.

A rendes szabadság nagyobb mértékű tárgyévi kiadásának **elhalasztását az Mt. csak „vis maior”** esetben engedi meg, ha arra a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt van szükség [Mt. 134. § (7)-(8) bek.].

Kiadási határidők

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot

- legkésőbb az esedékesség évét **követő év március 31-ig**,
- **kollektív szerződés** rendelkezése esetén az esedékesség évét **követő év június 30-ig** köteles kiadni, ha az esedékesség éve eltelt [Mt. 134. § (3) bek. a) pont].

A működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok fogalma

Ilyen ok lehet különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása. „Vis maior”-nak minősülhet például az időjárás szélsőséges alakulása, az érintett időszakban egy több munkavállalót érintő influenzajárvány. Az időjárás viszontagságainak kitett munkáltató, egy vízgazdálkodási társulat esetében a bíróság elfogadta a szabadság kiadásának elmulasztását a hosszantartó vízkár-elhárítási időszakra, a védekezés elhúzódó utómunkálataira tekintettel. A vitatott időszakban az árvíz olyan váratlan méretet öltött, hogy az egyébként szokásos védekezési munkálatok ugrásszerűen megnövekedtek és ez a szabadságolási rendet joggal zavarhatta meg.

A kivételesen fontos gazdasági érdek fogalma

A szabadság kiadásával kapcsolatos új szabályozás másik lényeges eleme a kivételes fontos gazdasági érdek fogalmának törvényi meghatározása (Mt. 134. § (9) bek.).

Kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, **munkaszervezéstől független** olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása **a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná** (egyres feladatok el nem végzése aránytalan kárt, vagy költséget okozna).

A szabadság kiadásának elhalasztását megalapozó körülménynek a munkaszervezésétől függetlennek kell lennie. A munkáltató a várható munkamennyiségre és a rendelkezésre álló létszámra tekintettel **előre tervezett módon nem élhet ezzel az eszközzel**, azaz a munkáltató elhatározásán nem múlhat, hogy mikor teremt kivételes helyzetet.

A szezonális jelleg miatti munkatorlódás (pl. a karácsonyi ünnepek körüli időszak a vendéglátásban és a kereskedelemben) nem alapozza meg a szabadság kiadásának elhúzódását. Önmagában az idény-, vagy szezonális jelleg ugyanis az ilyen típusú munkáltató működést jellemző adottság. Ezen körülmények felmerülése tehát előre látható, ezekre tekintettel kell a munkáltatónak működését megszerveznie (munkaidőkeret, pihenőnapok összevont kiadása, rendkívüli munkavégzés elrendelése).

Egy ellenőrzés alá vont foglalkoztatónál a szabadságok kiadásában a tulajdonosváltása idézett elő rendkívüli helyzetet. Az új tulajdonos lényegesen magasabb mennyiségi és minőségi elvárásokat támasztott a korábbinál. Egyik évről a másikra a teljesítményt 50 %-kal kellett emelni, ráadásul egy új vállalatirányítási rendszer is bevezetésre került. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a munkáltató által hivatkozott érdek egy gazdálkodó szervezet működésében természeténél fogva jelen van, a munkáltatónak azonban a szabadságot az Mt. 134. §-a szerint ki kell adnia. Az olyan elvárás, amely a gazdaságban általános teljesítménynövekedés többszörösét célozza meg, nem tekinthető kivételes gazdasági érdekeknek.

A ki nem adott szabadság sorsa

Amennyiben a munkáltató a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat megsérti, ez nem csorbíthatja a munkavállaló tárgyévben ki nem adott szabadságra vonatkozó jogát. A munkaviszony megszűnésekor még ki nem adott szabadságot pénzben meg kell váltani, de a munkavállaló nem igényelheti a munkaviszony meghosszabbításával járó természetbeni kiadást.

A **szabadság természetbeni kiadására vonatkozó munkavállalói igény** a munkaviszony fennállása alatt **nem évül el**, a szabadság **pénzbeli megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése** pedig a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik [Mt. 134. § (11) bek.].

A szabadság kiadásával kapcsolatos viták elkerülése, ill. a munka folyamatosságának biztosítása érdekében célszerű **éves szabadságolási ütemtervet** készíteni. A szabadságtervet - megválasztása esetén - az üzemi tanács (megbízott) véleményezi. **Kollektív szerződésben** pedig szabályozni lehet a szabadság kiadásának meghosszabbítását és esetköreinek meghatározását.

11. A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok betartásának hatósági ellenőrzése

A munkaidő és pihenőidő szabályainak munkáltatói betartása, mint ellenőrzési tárgykör kiemelt szerepet játszik a munkaügyi hatóság - és bizonyos tekintetben (mint foglalkoztatási tilalmak) pedig a munkavédelmi hatóság - eljárásában.

A munkaügyi hatóságnak a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok ellenőrzése céljából tulajdonképpen kétféle ellenőrzési hatáskör biztosít a törvény:

- az *egyik* a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések ellenőrzése [Met. 3. § (1) bek. f) pont],
- a *másik* egy általánosan megfogalmazott ellenőrzési tárgykörből fakad, ez pedig a munkáltató nyilvántartási kötelességének vizsgálata [Met. 3. § (1) bek. c) pont].

A munkavállaló és szakszervezet szerepe a munkaügyi eljárásban

Munkaügyi ellenőrzés nem csak tervezetten, cél-, vagy akcióvizsgálat keretében történik, hanem lefolytatására panasz vagy közérdekű bejelentés alapján is sor kerülhet. Ilyen esetekben a panasz, bejelentés a hatóság észlelése körébe tartozik, de nem teszi kötelezővé az eljárás megindítását a hatóság számára. (A közérdekű bejelentő, panaszos helyzetét az európai uniós csatlakozással összefüggő egyes törvénymódosításokról, törvényi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről, valamint egyes törvényi rendelkezések megállapításáról szóló 2004. évi XXIX. törvény 141-143. §-ai tartalmazzák.)

Panaszosnak minősül a munkavállaló, aki egyéni jog-, vagy érdeksérelem megszüntetése miatt fordul a hatósághoz. Amennyiben a **szakszervezet** kifogásolja a hatóságnál a munkáltató szabálytalan eljárását, beadványa **közérdekű bejelentésnek** minősül.

A törvény rendelkezése folytán a közérdekű bejelentőt és a panaszost megilleti a **zárt adatkezelés joga**, adatait kizárólag hozzájárulásával hozhatja a hatóság nyilvánosságra, vagy adhatja ki az eljárás alá vont munkáltató részére. A közérdekű bejelentőt, a panaszost az eljárás eredményéről tájékoztatni kell, de ez nem az eljárás során hozott érdemi határozat megküldésével történik. A panaszos és a közérdekű bejelentő panasszal élhet a felettes hatóságnál akkor, ha a kivizsgálás eredményével elégedetlen. A felettes szerv az első fokon eljáró hatóságot az eljárás folytatására utasíthatja.

A **munkavállalót** a munkaügyi eljárásban a hatóság **tanúként hallgatja meg**.

A munkavállaló személyazonosító adatait zártan kell kezelni, mert a törvény valószínűsíti, hogy őt tanúvallomása miatt súlyosan hátrányos következmény érheti [Met. 8/A. § (2) bek.]. A hatóság a tanút minden esetben nyilatkoztatja arról, hogy kíván-e élni a védett tanúra vonatkozó védelem lehetőségével vagy sem.

A munkáltató nem lehet jelen a védett tanú meghallgatásán, a tanúvallomást nem ismerheti meg csak akkor, ha a hatóság a jegyzőkönyvet beazonosításra alkalmatlanná tette (kitakarta az adatokat).

A hatósági ellenőrzés módszere

A munkaidőt nem csak megfelelően kell megszervezni, hanem a munkavállalókat ezzel kapcsolatban tájékoztatni szükséges és a tényleges munkavégzést pedig dokumentálni kell. Az Mt. alapján számos olyan, **a munkáltatót terhelő tájékoztatási és nyilvántartási kötelezettség** van, amely a munkaügyi ellenőrzés számára teremt kiindulópontot a munkaidő és pihenőidő szabályai megtartásának vizsgálatában. Az ellenőrzés nem más, mint ezen adatok egybevetése a tényleges foglalkoztatás empirikus elemeivel.

A **hatósági ellenőrzés több fajtája** megjelenik a munkavégzés időbeli korlátainak megtartása vizsgálatakor: az iratbemutató, az egyéb tájékoztatás kérése (például az ellenőrzött munkáltató alkalmazásában álló munkavállaló meghallgatása), és a tényleges munkavégzés helyszíni ellenőrzése. Az **iratbemutató** nem csak a munkaidő-nyilvántartás rendelkezésre bocsátását jelenti, hanem példának okáért a munkavállalónak adott írásbeli tájékoztatók átadását (a munkaviszony létesítésével egyidejűleg nyújtott információ az alkalmazott munkarendről, a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról és a munkaidő-beosztásról szóló közlés), ideértve a bérelszámolást is (a ledolgozott óraszámok és kifizetések jogcíme: rendes és rendkívüli teljesítések elszámolása).

A munkaidő szabályozásából fakadó sajátosság az, hogy igen széleskörű az eltérés lehetősége a törvényben foglaltaktól. Az egyes szabályok alkalmazásánál a kollektív szerződés és/vagy a felek megállapodása a főszabálytól meghatározott keretek között eltérően rendelkezhet. A **tényszerű helyzet feltárásának hatósági kötelezettsége** ebben az esetben arra is kiterjed, hogy példának okáért a felek között van-e eltérő megállapodás (az osztott munkaidő alkalmazásáról), vagy a kollektív szerződés rendelkezése érvényesen rendelkezett-e az adott kérdésben (a munkakör a törvényi fogalomnak megfelelően minősítette készenléti jellegűnek).

A Met. az ellenőrzés célzott területét átfogóan jelöli meg, így a munka- és pihenőidő szabályaihoz legalább ötven, különböző előírás tartozik, az Mt. 117-136. §-ainak vizsgálatát felöleli. Ezek közül az alábbiakban csak néhány fontosabb elemet emelünk ki.

A munkáltató terhelő, munkaidővel kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség

A munkáltatót a munkavállaló irányában a munkaidővel kapcsolatban un. **minősített tájékoztatási kötelezettség** terheli. Ez a minősítettség abból fakad, hogy az ilyen a kötelezettséget a foglalkoztató szabályosan csak írásban, vagy a törvény által megengedett más módon teljesítheti. Hatósági szempontból a különböző tartalmú tájékoztatások megfelelő végrehajtása ellenőrizhető.

A munkáltató köteles az alkalmazott **munkarendről** a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor, illetve a munkarend módosításakor tájékoztatni.

Munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni, és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közzéteszik. Hasonlóképpen rendelkezik az Mt. a munkaidő-beosztás közzétételéről is. [Mt. 118/A. § (4) bek. és 119.§ (2) bek.].

A munkaszerződés a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját nem határozta meg, minthogy ezt a munkaszerződés tárgyává tenni – azaz a felek megállapodásától függővé tenni – nem is lenne célszerű, ez a munkáltató munkaidő-beosztáshoz való jogának korlátozását jelentené. Ezért nem megfelel meg a tájékoztatásnak az, ha a munkaszerződés az alkalmazott munkarend mértékét tartalmazza, kezdőidőpontjának a munkáltató a munkába állás napját tekinti (LB Mfv. II. 10.291/2005/3.).

A törvény a munkáltatót terhelő írásbeli közzététel kötelezettségén enyhít, amikor úgy rendelkezik, hogy kimeríti az írásbeliség követelményét a tájékoztatás akkor is, ha azt a munkáltatónál **a helyben szokásos módon közzéteszik**. Amennyiben a munkáltató a közzététel módjaként a helyben szokásos közzététel módszerét választja, akkor sem mentesül az írásbeliség kényszere alól. Ezen szabály alkalmazásával a munkáltató „kollektív értesítéssel” élhet, a munkaidő-beosztást kifüggesztheti, vagy más hasonló módon az érintettek számára megismerhetővé teheti. Nem fogadható el azonban a közhírré tétel olyan formája, amellyel a munkáltatói intézkedés dokumentálása nem valósul meg.

Ha a **munkaszerződés maga határozza meg a munkaidő beosztását**, a munka kezdésének és befejezésnek időpontjait, akkor az elkülönített közzététel a munkáltatótól nem kérhető számon. Ha azonban ez ennek megfelelő foglalkoztatás ellenőrzésekor kiderül, hogy a munkáltató ettől eltért, akkor a munkáltató eljárása jogszerűtlen és hatósági szempontból szankcionálható. Az eltérésre ugyanis csak a munkaszerződés módosításával lett volna mód. A megállapodott vagy

közölt munkaidő-beosztástól való eltérés pedig a rendkívüli munkavégzés szabályainak (éves mérték, díjazás) érvényesítését is maga után vonja.

A munkavállaló a munkaidő megállapítása nélkül is foglalkoztatható, ha a munkavállalónak a munkakör jellege folytán feladataihoz igazodóan kell munkaidejét felhasználnia. Egyes munkaköröknél ugyanis a feladatok köre előre nem látható módon, különböző időszakokban, esetleg több részletben jelentkezhet (díjbeszedő, házfelügyelő, újságíró). Ilyenkor a munkaidő előzetes beosztása mellőzhető, **a munkavállaló maga jogosult a munkaidejét beosztani.**

A munkaidő-beosztás saját jogú meghatározásának indoka a munkaügyi ellenőrzés szempontjából vizsgálható. Ebben az esetben ugyanis a munkáltatónak a törvény erejénél fogva nem kell munkaidő-nyilvántartást vezetnie. Ezt azonban a munkáltató nem alkalmazhatja visszaélészerűen. Ha a munkaügyi hatóság megállapítja, hogy a munkakör jellegénél fogva jellemzően munkaidő-beosztáshoz kötött és a gyakorlatban a munkaidő munkáltató általi meghatározása érvényesül, akkor ez a munkáltatói eljárás jogszerűtlen, nyilvánvalóan a munkaidő nyilvántartására vonatkozó előírások, a nyilvántartásból ellenőrizhető beosztási szabályok, ill. a rendkívüli munkavégzés szabályainak megkerülésére szolgál.

A munkaidő-beosztás részbeni szabályainak munkavállaló részére történő átengedésekor, az un. **rugalmas munkarend és munkaidő-beosztás** esetén a munkáltatótól a törzsidőben való foglalkoztatás munkaidejének nyilvántartása kérhető számon, de a visszaélészerű munkáltatói alkalmazása - a munkaidő-beosztás teljeskörű átengedéséhez hasonlóan - hatósági szempontból vizsgálható.

A **kötetlen munkarendben** történő foglalkoztatás esetén a munkaügyi ellenőrzés szempontjából nem kérhető számon a munkáltatótól a szűkebb értelemben vett munkaidő nyilvántartása [Mt. 140/A. § (2) bek.], de a szabadság kiadása, illetve nyilvántartása természetesen vizsgálható. A munkaügyi hatóság viszont ellenőrizheti a kötetlen munkarend alkalmazásának rendeltetészerű alkalmazását, nevezetesen azt a tényt, hogy a munkaidő-beosztás teljes körű átengedését a munkakör jellege alátámasztja-e. Ha bizonyíthatóan megállapítható, hogy a munkáltató a szigorú feladat-meghatározással és kiosztással a munkavégzési időt valójában beosztotta és ezzel tulajdonképpen a munkaidőre, valamint a rendkívüli munka díjazására vonatkozó szabályok megkerülése céljából a „kötetlenség leple alatt” nem vezetett munkaidő nyilvántartását, akkor a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok megsértése miatt szankcionálható.

Az ügyelet és a készenlét ellenőrzési szempontjai

A munkaügyi ellenőrzés szabályai szerint a hatóság a rendes munkaidőn kívüli rendelkezésre állás **mindkét formáját ellenőrizheti.**

Megvizsgálhatja

- az ügyelet, vagy készenlét elrendelésének meghatározott célhoz kötöttségének feltétele az adott munkáltatónál megvalósult-e;
- a maximális időtartamokra vonatkozó időbeli korlátok és a pihenőnapokra vonatkozó előírások betartását, valamint azt, hogy
- az ügyeleti, készenléti rendet a munkáltató megfelelő időben előre közölte-e a munkavállalóval;
- az Mt. 140/A. §-ban foglaltak teljesülését: a rendes munkaidőn túli rendelkezésre állás, azaz az ügyelet és a készenlét adatainak, kezdő és befejező időpontjának nyilvántartását;

- a rendkívüli munkavégzés nyilvántartását.

Minden „rendes” munkakör esetén, ha a munkáltató rendszeresen él a készenlét elrendelésével (mert működése olyan jellegű: víz/gázcsövek karbantartása, számítógépes cég szoftverének meghibásodása esetén 24 órás szervizszolgálat vállalása, műsorszolgálat folyamatossága, stb.) abba a törvényi előírásba ütközhet, hogy az egy évben az elrendelt ügyelet, illetve a rendkívüli munkavégzés mértéke, valamint a készenlét heti mértéke korlátozott. Ezért ahol a „törvényi feltételei fennállnak”, célszerűbb a munkáltatónak a munkakört készenlétivé minősíteni. Ezáltal nem csak az elrendelés törvényi korlátait védi ki, hanem olcsóbbá teheti a foglalkoztatást. Fordítva is igaz, minden készenléti jellegű munkakör tulajdonképpen átalakítható lenne „címké nélküli” munkakörre és e mellett a munkáltató szükség esetén készenlétet, ügyeletet rendelhet el, feltéve, hogy az elrendelés korlátait betartja. A különbség nyilvánvalóan a díjazásban van és az elrendelés mértékének törvényi korlátjában.

A szabadság kiadásának hatósági vizsgálata

A napi, heti pihenőidőn túl ez az a hosszabb munkamentes időszak, ami a munkavállaló teljes kikapcsolódását hivatott biztosítani. A szabadság kiadásának szabályai ennek szolgálatában születtek és végrehajtásának ellenőrzése a munkaügyi hatóság vizsgálatának **egyik kiemelt területe**. A kimerültség, az állandó stressz-helyzet (munkavégzési kényszer) munkahelyi balesetet okozhat, hosszabb távon pedig a munkavállaló megbetegedéséhez vezethet. Ezért a munkaügyi ellenőrzés elvileg kiterjed

- a szabadságra vonatkozó valamennyi jogszabályban és kollektív szerződésben foglalt szabályainak, valamint
- a szabadságának kiadásával és az egyéb munkaidő-kedvezményrel kapcsolatos adatok nyilvántartásának vizsgálatára.

A hatósági ellenőrzés a gyakorlatban a **munkavállaló panaszbejelentése** miatt terjed ki arra, hogy a munkáltató az alapszabadság mértékét, a pótszabadságot (pl. a gyermek utáni), vagy a szabadság összevont mértékét helyesen állapította-e meg.

Általában a **vizsgálat elkerüli** a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban biztosított szabadság kiadására, a szabadság hosszabb egybefüggő idejének biztosítására, a szabadság kezdete előtt 1 hónappal a munkavállaló előzetes értesítésére, a szabadságról visszahívására vonatkozó szabályok betartását.

A hivatalból indult **ellenőrzések nagy része a szabadság tárgyévi kiadásának teljesítésére** és a megfelelő **szabadság-nyilvántartásra** irányul. A vizsgálatok szerint a munkáltató gyakran nem tesz eleget ennek a kötelezettségének, vagy a munkavállaló magatartására, vagy pedig tevékenységét érintő, működésében felmerülő körülményre hivatkozva. Ezek az esetek nagyrészt nem felelnek meg azoknak a feltételeknek, melyek fennállásakor maga a törvény engedi meg a szabadságnak az esedékes tárgyév utáni kiadását (Mt. 134. § (3) bek.).

Az ok fennállásának **bizonyítása a munkáltatót terheli**. Ha a munkáltató a munkaügyi ellenőrzés során bemutatja a szabadság kiadásáról szóló kimutatását, de a szabadságok késedelmes kiadásának indokát nem jelöli meg, akkor a jogorvoslati eljárás során nem kifogásolhatja, hogy az eljáró hatóság a tényállást nem tisztázta megfelelően. Ha a munkáltató nem nyilatkozik, példának okáért a kivételesen fontos gazdasági érdekre az alapeljárásban nem hivatkozik, akkor a közigazgatási szerv a rendelkezésre álló adatok alapján dönt.

A hatósági ellenőrzésnek ezzel összefüggésben van még egy fontos vizsgálati területe, nevezetesen, hogy a szabadság pénzbeli megváltásra a munkaviszony fennállása alatt nem kerülhet sor.

Ha a **3 éves munkajogi elévülési időn belül** folytatott **munkaügyi ellenőrzés** a kiadási kötelezettség határidőben történő teljesítésének elmulasztását észleli, a jogszabálysértés végső soron a kiadásra kötelezés mellett **munkaügyi bírság** kiszabását vonhatja maga után.

A **munkaügyi ellenőrzés** tehát az esedékesség évében ki nem adott szabadságok vizsgálatakor, amennyiben a munkáltató kivételesen fontos gazdasági ok fennállására hivatkozik, a fentekben ismertetett szabályok alapján jár el. Az elhalasztás jogszerűségének ellenőrzésekor a rendes szabadság esedékesség évében nem teljes mértékben történő kiadása esetén a munkáltató nem hivatkozhat a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, illetve a kivételesen fontos gazdasági érdek fennállására, ha az esedékesség évéből még fennmaradó időtartamban a rendes szabadságot működési körét érintő ok következményei orvoslása mellett, illetve a gazdasági érdeke sérelme nélkül még kiadhatta volna.

A részmunkaidős foglalkoztatás hatósági minősítése

A jogviszony minősítésére kerül sor abban az esetben, amikor a fennálló jogviszony esetében azt állapítja meg a munkaügyi hatóság, hogy az nem részmunkaidőben, hanem teljes munkaidőben jött létre. Amennyiben a munkáltató a munkaszerződésben kikötött hat órás részmunkaidős foglalkoztatás mellett ténylegesen napi nyolc órában foglalkoztatja a munkavállalót a jogviszony létrejöttétől kezdődően minden munkanapon, akkor a részmunkaidőre kötött megállapodás színelte, teljes munkaidős foglalkoztatást leplez.

A munkaidővel kapcsolatos adatok nyilvántartása

A Met. 3. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkaügyi ellenőrzés különleges vizsgálati területe a munkáltatói nyilvántartások megléte és tartalma. A Met. a nyilvántartási kötelezettség ellenőrzését kiemelte a munkaidő és a pihenőidő szabályainak köréből és önálló ellenőrzési tárgykörre tette. Az Mt. több helyen is rendelkezik a munkáltató nyilvántartási kötelezettségéről (teljesítménykövetelmények, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás 44/összeszámítva 110 munkanap). Természetesen ezek közül a legfontosabb a munkaidő nyilvántartásával kapcsolatos előírás (Mt. 140/A. §).

A munkaügyi hatóság a nyilvántartási kötelezettség megsértését állapítja meg azokban az esetekben, amikor a munkáltató bármelyik kötelezően előírt nyilvántartás vezetésével kapcsolatos kötelezettségét megszegi; a nyilvántartás hiányzik, vagy hiányos, esetleg kettős.

Eltérő jogi megítélést von maga után, ha a nyilvántartási kötelezettség megsértése más jogsértést leplez. A helyszíni ellenőrzés azt állapítja meg, hogy a munkáltató által vezetett dokumentációk hiányosak, de a munkaidő beosztása, a pihenőidők kiadása szabályos, akkor ez a mulasztás a munkaidőre vonatkozó nyilvántartási kötelezettség megsértését valószínűsíti meg. Amennyiben a rendes munkaidőt meghaladó mértékű, a beosztástól eltérő, rendkívüli munkavégzést a munkáltató nem díjazza, és ezért ennek tényét a munkaidő-nyilvántartásban sem rögzíti, akkor ennek feltárásakor a hatóság a munkáltatót a rendkívüli munkavégzésért járó díjfizetés elmaradása miatt marasztalja és önállóan a munkaidő-nyilvántartás hiányosságát nem szankcionálja, mert ez kettős értékelést jelentene.

A jogsértés minősítésének azért is van jelentősége, mert a munkaidő szabályainak megsértése, a nyilvántartás hiányossága, vagy a munkabérfizetés hiánya **eltérő típusú jogsértések a munkaügyi bírságtételek szempontjából**.

A munkáltató nyilvántartással kapcsolatos kötelezettségsszegése akkor tekintendő súlyos jogsértésnek, ha nyilvántartást egyáltalán nem vezet, illetve kettős nyilvántartást vezet,

illetőleg a nyilvántartási kötelezettségét ismételten, vagy nagyszámú munkavállalót érintően szegi meg.

A munkáltató nyilvántartási kötelessége (Mt. 140/A. §) kiterjed a munkavállalók

- a) rendes és rendkívüli munkaidejével,
- b) ügyeletével, készenlétével,
- c) szabadságának kiadásával, (Mt. 134-136. §)
- d) egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokra (Mt. 138-140. §).

A nyilvántartási kötelezettség nem vonatkozik arra a munkavállalóra, aki a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.

Az a) és b) pont alá tartoznak az alábbi, munkavállalóként vezetett munkavégzési adatok:

- az alkalmazott munkarendre, elrendelt munkaidőkeretre, és közölt munkaidő-beosztásra vonatkozó adatok,
- naptári naponként, vagy egybefüggő 24 óránként a tényleges munkavégzés kezdő és befejező időpontja (műszakpótlék, éjszakai pótlék megfizetésének vizsgálatához is)
- a rendkívüli munkavégzés (beosztástól eltérő, heti pihenőnapon, munkaszüneti napon történt, munkaidőkereten felüli, szabadidő)
- a rendkívüli munkavégzés éves mértéke,
- az elrendelt készenlét/ügyelet havi/éves mértéke,
- a teljesített készenlét és ügyelet kezdő és befejező időpontja,
- a nyilvántartásnak közvetetten alkalmasnak kell lennie a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a pihenőidő mértékének, valamint az állásidő megállapítására is.

A hivatkozott jogszabályi előírás (Mt. 140/A.§ (1) bek.) nem ad eligazítást arra vonatkozóan, hogy a munkaidő-nyilvántartás adatait milyen formában, milyen tartalommal és hol kell vezetni ahhoz, hogy az a törvényes követelményeknek megfeleljen.

Az Mt., és így a munkaügyi hatóság **sem támaszt a nyilvántartást illetően formai követelményeket**. A munkáltató szabadon dönthet a nyilvántartás módozatairól, illetve a hatóság sem jogosult egy típusú dokumentáció megkövetelésére. A nyilvántartás elfogadott formája, ha az kézzel, géppel írt, vagy számítógépen tárolt, akár kockás füzetben, jelenléti íven vagy éppen a kereskedelmi forgalomban kapható nyomtatványon vezetett. Nem szükséges az sem, hogy a nyilvántartási adatokat egyetlen munkaügyi okirat tartalmazza. Megfelelő önmagában a jelenléti ív, ha az hiteles, de a munkaidő nyilvántartására előírt munkáltatói kötelezettség akkor is teljesül, ha a nyilvántartás adatait több munkaügyi irat (dokumentum) tartalmazza; amennyiben azok nem egymásnak ellentmondó adatokat rögzítenek.

Tartalmi elvárás, hogy a munkaidővel kapcsolatos adatokon, a munkanap, pihenőnap megjelölésén túl a nyilvántartásból a munka megkezdésének és befejezésének időpontja, valamint a ledolgozott munkaidő egyértelműen kitűnjön. E három adat megléte esetén ellenőrizhető a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartása, a különböző bérpótlék-fizetési kötelezettségek teljesítése. Ezek az adatok kapcsolódnak a rendkívüli munkaidővel kapcsolatos rendelkezések betartásának ellenőrzéséhez is.

A kizárólag vezénylet (munkaidő-beosztás) szerint előírt napi munkaidőt feltüntető, a munkáltató központjában kitöltött munkaidő-nyilvántartás a munkavállalók tényleges rendes

és rendkívüli munkaidejére vonatkozó szabályok betartásának ellenőrizhetőségére vonatkozó követelménynek nem felel meg (LB Mfv. II. 10.638/2006/3.).

A munkaidő-nyilvántartási vezetése a munkáltató kötelezettsége. A munkáltató eredménytelenül hivatkozik arra, hogy a jelenléti ív kihelyezésével biztosította a nyilvántartás lehetőségét és ezért a munkavállalónak felróható okból nincs kitöltve. Miután a törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi a munkaidő adatainak szabályszerű vezetését, a munkáltató ez alapján felel azért, hogy a nyilvántartás tényszerű, valós és teljes körű adatokat tartalmazzon.

A nyilvántartással szemben támasztott további követelmény, hogy az abban foglalt adatokat **hitelt érdemlően**, utóbb ellenőrizhető módon tartalmazza.

A hitelesség azt jelenti, hogy az abban foglalt adatok valóságosságát a munkáltató és a munkavállaló is igazolja. A jelenléti ív az, amelyre a dolgozó beírja a munkahelyre történő érkezésének és távozásának pontos időpontját, és azt a munkahelyi vezető leigazolja, vagy a jelenléti ívet a munkahelyi vezető tölti ki, de azt a dolgozó aláírásával igazolja. A hitelesség elve tehát a kölcsönös aláírási kötelezettség rendszerszerű teljesítésével biztosítható.

A munkaidő-nyilvántartásnak **naprakészen kell rendelkezésre állnia**. Helytelenül jár el a munkáltató, ha a munkaidő-nyilvántartást hetente tölti ki, vagy tölteti ki a munkaügyi feladatokkal megbízott könyvelő iroda munkatársával azzal, hogy ott kerül rögzítésre a bérelszámolás alapjául szolgáló munkával töltött idő. Az eljárás jogsértő, mivel a nyilvántartás lényege éppen abban rejlik, hogy a munka kezdésének és befejezésének időpontja annak kezdetekor, illetőleg végén rögzített legyen.

Az elmaradt nyilvántartás későbbi pótlása a mulasztás miatti felelősség alól nem mentesíthet, tekintettel arra, hogy a jogszabály rendelkezéséből az következik, hogy a munkaidő-nyilvántartásra a munkavégzéssel egyidejűleg kell, hogy sor kerüljön. Az Mt. 140/A. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt követelményeknek csak a naprakész, és a munkavállalók által is ellenőrizhető nyilvántartás felel meg (LB Mfv. II. 10.316/2005/3.).

A naprakészséggel függ össze az a követelmény, hogy a munkaidő-nyilvántartásnak a **munkavégzés helyszínén kell lennie**. A munkavégzéstől távol tartott nyilvántartásba nyilvánvalóan csak a munkáltató tud bejegyzést tenni, az idő múlásával pedig a tényleges munkavégzési idő nem rekonstruálható.

1. sz. melléklet

A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok			
Mt.	Jogintézmény	Kötelező szabály	Eltérést engedő
117. § (1) bek.	értelmező rendelkezések	- munkaidő - napi munkaidő - heti munkaidő - készenléti jellegű munkakör	- pihenőnap - éjszakai munka - többműszakos munkarend - délutáni műszak - éjszakai műszak - éjszakai munkát végző munkavállaló - idénymunka
117/B. § (1)	teljes munkaidő	napi 8 óra,	- rövidebb: jsz, KSZ, felek

bek.		heti 40 óra	- hosszabb: felek két esetben
118. § (1) bek.	munkarendet, munkaidőkeretet, munkaidő beosztást végső soron a munkáltató állapítja meg		KSZ,, felek megállapodása szabályozhatja
118. § (2) bek.	megszakítás nélküli munkarend	a) pont ha a technológiából fakad	b) pont munkaköri feladatok jellege indokolja KSZ megállapíthatja
118/A. § (1)-(3) bek.	munkaidőkeret alkalmazása	3 havi, 12 heti, idénymunka esetén: 4 havi, 16 heti	6 havi, 26 heti: KSZ alapján 1 éves, 52 hetes: KSZ csak 3 esetben
118/A. § (4) bek.	munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjának közlése	írásban vagy helyben szokásos módon	közzététel formáját KSZ szabályozhatja
119. § (2) bek.	munkaidő beosztás közlése	7 nappal korábban 1 hétre előre	KSZ eltérhet
119. § (3) bek.	beosztás szerinti napi és heti munkaidő maximuma	napi 12 / heti 48 óra készenléti jellegű munkakör: napi 24 /heti 72 óra	munkaidőkeretben a heti munkaidőnek átlagban kell teljesülnie
119. § (5) bek.	éjszakai munkavégzés maximuma egészségkárosító tényezők között dolgozóknak	8 óra	
119. § (7) bek.	napi munkaidő maximuma ügyelet esetén	24 óra	
120. § (1) bek.	egyenlőtlen napi munkaidő-beosztásnál a minimális munkaidő mértéke	4 óra	felek: rövidebb is lehet részmunkaidőnél
120. § (2) bek.	osztott napi munkaidő	csak KSZ vagy a felek megállapodása alapján	
120. § (3) bek.	osztott vagy egyenlőtlen napi munkaidő védett munkavállaló esetén	hozzájárulás alapján 127. § (6) bek. a) és b) pontok	
120. § (4) bek.	egészségi ártalom vagy veszély esetén az adott tevékenységre fordítható maximális időtartam	csak jogszabály vagy kollektív szerződés alapján	
121. § (1) bek.	védett munkavállaló éjszakai munkavégzésének tilalma	általános tilalom 127. § (6) bek. a) és b) pontok	
121. § (2) bek.	éjszakai munkát végző munkavállaló kötelező rendszeres egészségügyi alkalmassági vizsgálata	általános előírás	
122. §	munkaközi szünet	min. 20 perc max.1 óra	hosszabb idő, munkaidőbe beszámít: felek, ksz,munkáltató
123. § (1)-(3) bek.	napi pihenőidő	11 óra	8 óra: KSZ 4 esetben, nem jár napi pihenőidő készenlét után: csak KSZ
124. § (1)-(4) bek.	heti pihenőnap, vagy heti pihenőidő	2 nap vagy 48 óra, vasárnapnak benne kell lennie	munkaidőkeretben 48/40 óra pihenőidő, havonta 1 vasárnap
124. § (5)-(6) bek.	pihenőnap összevonása munkaidőkeret esetén	2 hét, részben, vagy egészben	havonta: felek, KSZ, munkaidőkeretben: KSZ 4 esetben
124. § (7)	hat nap munkavégzés után		KSZ 3 esetben

bek.	egy pihenőnap kiadása		
124. § (8)-(9) bek.	védett munkavállalóknál speciális szabályok a pihenőidő körében	127. § (6) bek. a) b) hozzájárulás: 127. § (6) bek. c)	
124/A. § (1)-(4) bek.	vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzés szabályai	- havonta 1 vasárnap, - 6 nap munka után 1 pihenőnap kiadása, - szombati munkavégzés	6 nap alól kivétel: KSZ 3 esetben
125. §	munkaszüneti napi munkavégzés	megszakítás nélküli és rendeltetése folytán e napon is működő	
126. § (1)-(2) bek.	rendkívüli munkavégzés fogalma	általános szabály	
127. § (1)-(2) bek.	rendkívüli munkavégzés elrendelésének szabályai	általános szabály	
127. § (3) bek.	rendkívüli munkavégzés elrendelésének módja	szóban	írásban: KSZ, munkavállaló kérésére
127. § (4) bek.	rendkívüli munkavégzés éves mértéke	200 óra maximum	maximum 300 óra KSZ alapján
127. § (6)-(8) bek.	rendkívüli munkavégzés korlátozása védett munkavállalók esetén	általános tilalom	gyermekét egyedül nevelő munkavállaló beleegyezésével
127/A. §	kivételes ismeretekkel rendelkező munkavállaló igénybevétele rend-kívüli munkára	a felek egy éves megállapodása alapján további 100 óra	
128. §	rendkívüli munkavégzés elrendelése korlátozás nélkül	általános felhatalmazás kivétel védett munkavállalók	
129. § (1)-(3) bek.	ügyelet és készenlét fogalma, elrendelésének szabályai	általános előírás	
129. § (3) bek.	ügyelet maximális mértéke	200 óra maximum	Maximum 300 óra KSZ alapján
129. § (4) bek.	készenlét maximális mértéke	max. 168 óra / hó	munkaidőkeretben átlagban
129. § (5) bek.	heti pihenőnapon, pihenőidőben elrendelt készenlét korlátozása	megelőző 168 órában pihenőnapon, pihenőidőben készenlétet teljesített	KSZ eltérően rendelkezhet
129. § (6) bek.	ügyelet, készenlét elrendelésének módja	legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre	KSZ eltérhet, a munkáltató egyoldalúan is különösen indokolt esetben
129/A. §	fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális rendelkezések	minden szabály kogens	
130. §	rendes szabadság	általános előírás	
131. §	alapszabadság	általános előírás	
132. §	pótszabadságok		egyéb pótszabadság: KSZ
134. § (1)-(3) bek.	szabadság kiadásának elvei	esedékesség évében	elhalasztás egyoldalúan az Mt-ben szabályozott esetekben
134. § (4) bek.	szabadság részletekben történő kiadása	két részletben	több részletben: a munkavállaló kérésére
134. § (5) bek.	szabadság kiadásának közlése	szóban, kezdete előtt legalább egy hónappal	az időpont megváltoztatása rendkívül indokolt esetben, munkáltató egyoldalúan
134. § (6)	szabadság megszakítása		különösen indokolt esetben a

bek.			munkáltató egyoldalúan
134. § (7)- (8) bek.	szabadság tárgyevi kiadásának elhalasztása	egy negyedét	nagyobb mértékű elhalasztás: munkáltató működési körét közvetlenül, súlyosan érintő ok miatt
135. §	szabadság kiadásánál a munka-rend szerinti napok figyelembe vétele	általános előírás	
136. § (1) bek.	szabadság pénzbeni megváltása a munkaviszony megszűnése esetén	általános tilalom	

2. sz. melléklet

Az ügyelet és a készenlét elrendelésének szabályai			
	Ügyelet		Készenlét
elrendelése célhoz kötött Mt. 129. § (1) bek.	<ul style="list-style-type: none"> a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosításához, a baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzéséhez, illetőleg elhárításához, a termelési technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartásához 	azonos	<ul style="list-style-type: none"> a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosításához, a baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzéséhez, illetőleg elhárításához, a termelési technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartásához
a napi beosztás szerinti munkaidő Mt. 119. § (7) bek.	<ul style="list-style-type: none"> a napi munkaidő legfeljebb 24 óra lehet, amelyből a tényleges munkavégzés abszolút korlátját a 12 órát be kell tartani, a 12 óra beosztás szerinti rendes munkaidő után ügyelet nem rendelhető el, mert az ideje alatt felmerülő rendkívüli munkavégzés már jogszerűen nem teljesíthető 	eltérő	nincs kifejezett törvényi rendelkezés, de az ügyletre vonatkozó szabályok itt is irányadónak tekinthetők
a heti munkavégzési idő 48 órás korlátjába beszámít Mt. 119. § (3) bek.	a heti munkaidő legmagasabb időtartamába az ügyelet teljes tartamát, valamint az ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani	eltérő	a készenlét alatt teljesített rendkívüli munkavégzés a heti munkavégzési idő korlátjába beszámít
az elrendelhető ügyelet éves mértéke, a készenlét havi mértéke korlátozott	naptári évenként legfeljebb 200 óra, kollektív szerződés rendelkezése esetén 300 óra ügyelet rendelhető el (Mt. 127. § (4) bek.)	eltérő	<ul style="list-style-type: none"> 1 hónapban, illetőleg az egybefüggő 4 hetes időszakban maximálisan teljesíthető készenlėti órák száma 168 óra. Ettől a mértéktől kollektív szerződés lefelé, vagy felfelé is eltérést engedhet;

			<ul style="list-style-type: none"> • munkaidőkeret alkalmazása esetén a készenlét havi, ill. 4 heti mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni; • nem rendelhető el készenlét a heti pihenőnap, illetve pihenőidő tartama alatt, ha a megelőző 168 órás megszakítás nélküli időszakban a munkavállaló a heti pihenőnapján, illetve heti pihenőideje alatt készenlétet teljesített (Mt. 129. § (4)-(5) bek.).
a rendelkezésre állás alatt teljesített munkavégzés rendkívülinek minősül Mt. 126. § (1) bek. c) és d) pontja	az ügyelet alatt teljesített munkavégzés rendkívülinek minősül	azonos	<p>készenlét esetén rendkívüli munkavégzés az az időtartam, melyet a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjed.</p> <p>ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, akkor ez az időtartam az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig tart (Mt. 126. § (1) bek d) pont).</p>
elrendelésére a rendkívüli munka elrendelésére vonatkozó általános szabályok alkalmazandók Mt. 129. § (3) bek.	<ul style="list-style-type: none"> • a rendkívüli munkavégzés éves 200 órás mértékénél (kollektív szerződés rendelkezése esetén 300 óra) is figyelembe kell venni (Mt. 129. § (4) bek.), • eltérés, hogy az ügyeleti rendet a munkáltatónak legalább 1 héttel korábban és 1 hónapra előre közölni kell. Ettől csak kollektív szerződésben, vagy különösen indokolt esetben egyedileg lehet eltérni (Mt. 129. § (6) bek.), • nem veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét, aránytalan teherrel sem járhat, • írásban kell közölni, ha kollektív szerződés előírja, vagy a munkavállaló kéri, • a védett munkavállalókra vonatkozó szabályokat érvényesíteni kell (Mt. 127. § (6)-(7) bek.) 	azonos	<ul style="list-style-type: none"> • a rendkívüli munkavégzés éves 200 órás mértékénél (kollektív szerződés rendelkezése esetén 300 óra) is figyelembe kell venni (Mt. 129. § (4) bek.), • eltérés, hogy az ügyeleti rendet a munkáltatónak legalább 1 héttel korábban és 1 hónapra előre közölni kell. Ettől csak kollektív szerződésben, vagy különösen indokolt esetben egyedileg lehet eltérni (Mt. 129. § (6) bek.), • nem veszélyeztetheti a munkavállaló egészségét, aránytalan teherrel sem járhat, • írásban kell közölni, ha kollektív szerződés előírja, vagy a munkavállaló kéri, • a védett munkavállalókra vonatkozó szabályokat érvényesíteni kell (Mt. 127. § (6)-(7) bek.)

<p>a rendes munkaidőn túli rendelkezésre állás teljesítése és a napi pihenőidő viszonya Mt. 123. § (3) bek.</p>	<p>az ügyeletet teljesítése után a munkavállalónak a napi pihenőidőt biztosítani kell</p>	<p>eltérő</p>	<p>kollektív szerződés előírhatja, hogy készenlét után nem jár pihenőidő</p>
--	---	----------------------	--

II. fejezet A közoktatásban foglalkoztatottak munka és pihenőidejére vonatkozó speciális rendelkezések (Dr. Viszló László)

1. A teljes munkaidő és a kötelező óra

Tekintettel arra, hogy a közalkalmazottak, ezen belül a közoktatásban dolgozók vonatkozásában is a Munka Törvénykönyve tartalmazza azokat a keretszabályokat, amelyek kijelölik a foglalkoztatás leglényegesebb szabályait, a Kjt. és annak ágazati végrehajtási rendelete az általános szabályokhoz képest az eltérő, különös szabályokat tartalmazzák.

A szabályozás további eleme a munkáltatói szinten megkötött kollektív szerződés, ami a piaci szférában kötött kollektív szerződésekhez képest csak egy korlátozott szabályozási lehetőséget jelent, mivel csak kizárólag olyan ügyeket érinthet, amelyeket a törvény kifejezetten ide rendel. Ez azt jelenti, hogy még a közalkalmazott előnyére sem lehet eltérni a törvény rendelkezéseitől, ha erre nem ad felhatalmazást a jogszabály.

A teljes munkaidő mértéke napi nyolc óra, heti negyven óra. A készenléti jellegű munkakörök esetében, kizárólag a felek megállapodásán alapulva, a napi munkaidő mértéke ettől eltérhet, de nem lehet több tizenkét óránál (hetente hatvan óránál)

Lényeges tudni, hogy még kollektív szerződés sem állapíthat meg a törvényes munkaidőnél hosszabb munkaidőt, ez csak a felek kizárólagos joga. Készenléti jellegű munkakör lehet például az iskolában, kollégiumban a portás munkakör.

A közoktatásban foglalkoztatott pedagógusok törvényes munkaideje ugyancsak heti negyven óra, ez azonban nem jelenti azt, hogy a pedagógus köteles heti negyven órában a közoktatási intézményben tartózkodni. A Kjt. vhr a kollektív szerződés hatáskörébe utalja annak szabályozását, hogy a munkaidő tanítással le nem kötött részében melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógus az intézményen belül és melyek azok, amiket az intézményen kívül teljesíthet.

Jogellenes az az eljárás, amikor a munkáltató a pedagógusokat kötelezi, hogy napi 8 órában az intézmény épületébe tartózkodjanak.

A pedagógusok munkaideje a Közoktatási tv (Ktv.) szerint két részből áll, a kötelező órákból és az egyéb nevelő-oktató munkával összefüggő feladatokból. A Ktv. 1.sz. melléklet Harmadik rész II/6 pontja részletesen leírja, hogy miket kell tekinteni a tanulókkal való közvetlen foglalkozásoknak, amik a kötelező óra részét képezik:

„A pedagógus kötelező óráját az óvodában a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásra (óvodai foglalkozások), az iskolában és a kollégiumban a tanulókkal való közvetlen foglalkozásra (kötelező és nem kötelező tanórai foglalkozás, egyéni foglalkozás), kollégiumi foglalkozásra, napközis és tanulószobai foglalkozásra kell fordítani. A gyakorlati oktatásvezető és a gyakorlati oktatásvezető-helyettes a kötelező órája keretében ellátja a tanulók gyakorlati és elméleti képzését. A tanulókkal való közvetlen foglalkozás körébe tartozik az osztály közösségi programjainak és a tanulókkal való egyéni törődés feladatainak [52. § (7) bekezdés] megtartása, azoknak a szakköröknek, érdeklődési

köröknek, önképző köröknek, tanulmányi, szakmai és kulturális versenyeknek, házi bajnokságoknak, iskolák közötti versenyeknek, továbbá más tanórán kívüli foglalkozásoknak [53. § (2) bekezdés *b)-d)* pontja] megtartása, amelyeket az iskolai nem kötelező tanórai foglalkozás időkeretének terhére szerveznek, kollégiumban a szabadidő eltöltését szolgáló és az egyéni törődést biztosító foglalkozások [53. § (7) bekezdés] megtartása.

A pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak munkáját – a munkaidőkeretre vonatkozó rendelkezések [Mt. 118/A. §] alapulvételével – oly módon kell megszervezni, hogy a pedagógus a heti kötelező óraszama egy tanítási évre jutó időkeretét teljesíteni tudja. Ehhez a munkáltató a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak munkáját legalább kéthavi tanítási időkeret kialakításával szervezi meg. A tanítási időkeretet a következők szerint kell megállapítani: a két hónapra jutó tanítási napok számát meg kell szorozni a pedagógus-munkakörre megállapított heti kötelező óraszám egy ötödével.

A tanítási időkeretet az adott tanítási napra a pedagógus kötelező órájának terhére tervezett órák számának megfelelően csökkenteni kell minden olyan kieső tanítási nap után, amely az Mt. 151. §-ának (2) bekezdésében megjelölt távollét napjaira, a keresőképtelenség időtartamára esik. A nevelési-oktatási intézmény vezetője a fenntartó egyetértésével meghatározhatja azokat a távolléteket, amelyekkel a tanítási időkeretet csökkenteni lehet. A tanítási időkeret teljesítésénél a ténylegesen megtartott, továbbá a pedagógus heti kötelező órájának teljesítésébe beszámítható órák vehetők figyelembe. A rendes munkaidőn belül végzett tanításért óradíj a tanítási időkereten felül teljesített többlettanításért állapítható meg.”

A Kt. II/9 pontja pedig meghatározza, hogy melyek azok a feladatok, amik a munkaidő tanórákkal le nem kötött részében látandóak el:

„A pedagógus az óráközi szünetben a tanulók felügyeletével, a következő tanóra előkészítésével összefüggő feladatokat látja el. A teljes rendes munkaidő tanítási órákkal le nem kötött részében munkaköri feladatként – a munkaköri leírásában foglaltak szerint vagy a munkáltató utasítása alapján – ellátja a nevelő és oktató munkával összefüggő egyéb feladatokat, így különösen: felkészül a foglalkozásokra, tanítási órákra, előkészíti azokat, értékeli a gyermekek, tanulók teljesítményét, elvégzi a pedagógiai tevékenységéhez kapcsolódó ügyviteli tevékenységet, részt vesz a nevelőtestület munkájában, a hátrányos helyzetű tanulók és a tehetséges tanulók felkészülésének segítésében, az iskola kulturális és sportéletének, a szabadidő hasznos eltöltésének megszervezésében, az iskola pedagógiai programjában rögzített, a tanítási órák keretében meg nem valósítható osztály- vagy csoportfoglalkozások [53. § (2) bekezdés *e)* pontja] megtartásában, a gyermekek, tanulók felügyeletének ellátásában, a diákmozgalom segítésével, a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével, a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában, az intézményi dokumentumok készítésében. A gyakorlati oktatásvezető és a gyakorlati oktatásvezető-helyettes ellátja a gyakorlati képzést szervezők ellenőrzését. A pedagógus e bekezdés alapján végzett munkája kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítéssel is elismerhető.”

2. Munkarend

A munkarend a teljes munkaidő teljesítésének szabályait jelenti, a munkaidő kezdetét és végét kell meghatározni. A munkarend szabályozása a kollektív szerződés hatáskörébe tartozik, ennek hiányában a munkáltató jogosult annak megállapítására. A közoktatási intézmények un.

nyitva tartása gyakorlatilag azt jelzi, hogy a szülők és a gyerekek az adott napon mettől meddig vehetik igénybe az intézmény szolgáltatásait. Természetesen a munkarendnek igazodnia kell a nyitva tartáshoz.

3. A munkaidőkeret és a tanítási időkeret

Munkaidőkeret

A munkaidőkeret a közalkalmazott törvényes munkaidejét egy meghatározott időegységbe foglalva tartalmazza. A munkaidő kereten belül a munkáltató állapítja meg a munkaidő beosztást.

Lényeges előírás, hogy meg kell határozni a munkaidő keret kezdő és végső időpontját. A közoktatásban az Mt. 118/A. § (1)-(2) alkalmazásával lehetőség van kollektív szerződés rendelkezése szerint akár hat havi munkaidő keret megállapítására. Abban az esetben, ha az intézmény több műszakos munkarendben működik akár egy éves munkaidő keret is megállapítható. Kollektív szerződés hiányában legfeljebb négyhavi munkaidő keret állapítható meg.

Tanítási időkeret

A pedagógusok munkáját a munkáltató köteles úgy megszervezni, hogy a pedagógus heti kötelező óraszama egy tanítási évre jutó időkeretét teljesíteni tudja. A munkáltató kéthavi tanítási időkeretben szervezi meg a munkát.

A teljesítéskor a ténylegesen megtartott, továbbá a kötelező órába beszámítható órák vehetők figyelembe. (Kt. 1.sz. melléklet Harmadik rész II/6)

4. A munkaidő beosztás

Az intézménynél érvényesülő munkarenden belül többféle munkaidő beosztásra van lehetőség. Egyenlő munkaidő beosztásról akkor beszélünk, ha a munkanapokon ledolgozandó munkaidő minden munkanapon azonos mértékű.

Egyenlőtlen munkaidő beosztásról akkor beszélünk, ha a munkaidő a munkanapokon egyenlőtlenül oszlik meg. A napi munkaidő mértéke nem lehet kevesebb négy, és nem lehet több tizenkét óránál. Ilyen munkakörök lehetnek például a karbantartó vagy egyes adminisztratív munkakörök.

Osztott napi munkaidő beosztásról beszélünk akkor, amikor a napi munkaidő két vagy több részletben kerül teljesítésre. Ilyen munkakör lehet a takarítói munkakör.

Több műszakos a munkarend, ha a közalkalmazottak egy munkanapon belül egymást váltva végzik a munkájukat. (14-22 óra között délutáni, 22-06 óra között éjszakai műszakról beszélünk)

A közalkalmazott napi munkaideje a 12 heti munkaideje a 48 órát nem haladhatja meg. A munkaidő beosztást legalább egy héttel előbb és egy hétre köteles a munkáltató a közalkalmazottal közölni.

Teljes munkaidő, részmunkaidő

A közoktatásban az Mt. teljes és részmunkaidőre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Problémaként sokszor felvetődik mi az eljárás, ha az adott félévben a tantárgyfelosztás alapján a munkáltató nem tudja biztosítani a pedagógus számára a jogszabályban rögzített kötelező óraszámot. Helytelen gyakorlatként sokszor a közalkalmazott hozzájárulása nélkül a kötelező óra csökkenésével arányban egyoldalúan módosítják az érintett illetményét. Ez az eljárás nyilvánvalóan jogellenes, a munkaügyi jogvita szabályai szerint a közalkalmazott keresettel támadhatja a jogsértő intézkedést, az egyoldalú kinevezés módosítást.

A részmunkaidős foglalkoztatás speciálisan közoktatásra vonatkozó formája az un. óraadói megbízás. Ebben az esetben nem munkajogi, hanem polgári jogi szerződés alapján történik a foglalkoztatás, feltétele, hogy az ellátandó órák száma nem haladhatja meg az adott munkakörhöz rendelt kötelező óra 40%-át.

A polgári jogi szerződés esetén a pedagógusra nem vonatkoznak a közalkalmazotti törvény által garantált garanciális szabályok. Azaz bármikor indokolás nélkül fel lehet mondani a szerződést, nincs fizetett szabadság vagy felmondási tilalom.

Sztrájk és a munkaidő

Az 1989. évi VII. tv rendelkezik a sztrájk szabályairól. A pedagógusok vonatkozásában sztrájk esetén biztosítani kell az elégséges szolgáltatást. Ennek mértékét a felek állapítják meg. Azok a pedagógusok, akik a sztrájk esetén nem dolgoznak, nem jogosultak díjazásra sem, ettől azonban a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása eltérhet.

5. Pihenőidő

A munkaközi szünet mértéke legalább 20 perc, ha többször jogosult a közalkalmazott a napi munkaidő alatt munkaközi szünetre (Pl. reggeli és ebédszünet) ezek együttes időtartama nem haladhatja meg az egy órát.

A pedagógusok munkaideje 60 perces órákból áll, a 15 perces óraközi szünetek ebben az összefüggésben nem minősülnek munkaközi szünetnek.

A napi pihenőidő mértéke, azaz a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés közötti időtartam legalább 11 óra kell, hogy legyen.

Osztott munkaidőben vagy a kollektív szerződés rendelkezése szerint ez az időtartam 8 órára csökkenthető. (Mt. 123. §)

A heti pihenőidő tipikusan 2 nap, amelyből az egyiknek vasárnapra kell esnie.

A közoktatási intézmények többsége olyan munkarendben működik, ahol csak kivételesen térnek el a fenti szabálytól.

A munkaszüneti napon csak kivételesen rendelhető el munkavégzés. A közoktatási intézmények többségében ilyenkor munkavégzés nincs.

6. Szabadság

A közalkalmazottak tekintetében a szabadság mértékének megállapításakor nem az Mt., hanem a Kjt. rendelkezéseit kell alkalmazni (Kjt. 56.§). A szabadság kiszámításakor előbb tisztázni kell, hogy a közalkalmazott melyik fizetési osztályba és melyik fizetési fokozatba tartozik. Ennek alapján megállapítható az alapszabadság és a pótszabadság mértéke (0-14 nap).

Az A-D fizetési osztályba tartozók alapszabadsága 20 nap, az E-J fizetési osztályba tartozók alapszabadsága 21 nap.

Ettől eltérő a pedagógus munkakörben foglalkoztatottak szabadsága. A pedagógusokat az alapszabadságukon felül 25 nap pótszabadság illeti meg (Kjt. 57. § (3)).

A 138/1992. (X.8) Korm.rendelet rendelkezik arról, hogy a munkáltató milyen céllal vonhatja el a pótszabadság egy részét:

„10. § (1) Közoktatási intézményekben a rendelet mellékletében felsorolt pedagógus-munkakörökben foglalkoztatottak jogosultak az oktató és nevelő munkát végzőket megillető pótszabadságra.

(2) A pedagógust a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező munkavégzésre - legfeljebb tizenöt munkanapra - a következő esetekben lehet igénybe venni:

- a) továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés;
- b) a nevelési-oktatási intézmény működési körébe tartozó nevelés, oktatás;
- c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvónő esetében - a június 1-jétől augusztus 31-ig tartó időszak kivételével - a nevelési évben adják ki.”

Helytelen az a gyakorlat, amikor a munkáltató az előzőekben részletezett 15 napos igénybevételi jogot úgy értelmezi, hogy a 46 napnyi szabadságot lecsökkenti 31 napra. A jogszabály erre nem ad lehetőséget mivel az igénybe vételt tételes feltételekhez köti, továbbá az igénybevétel mértékének csak a felső határát állapítja meg, azaz a feltételek hiányában nem csökkenthető a szabadságon töltött napok száma, illetve nincs annak akadálya, hogy az igénybevétel időtartama a jogszabályi maximumnál kevesebb legyen.

A vezetők pótszabadságra jogosultak, magasabb vezető esetén 10, vezető esetén 5 nap pótszabadság jár évente. Kiemelendő, hogy azok a vezetők, akik pedagógus pótszabadságra jogosultak nem jogosultak vezetői pótszabadságra (Kjt. 57/B. §)

A szabadság kiadásakor a pedagógusok vonatkozásában az Mt. általános szabályai mellett további jogszabályi előírásokat is be kell tartani (138/1992. (X.8) Korm. rendelet):

„11. § (2) A pedagógus szabadságát - a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével - elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a június 1-jétől augusztus 31-ig tartó időszakban kell kiadni. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.”

A gyakorlatban a szabadság kiadására szinte minden esetben a nyári szünetben kerül sor, kivétel ha a pedagógus tartósan beteg, azaz objektíve kizárt a szabadság igénybe vétele. Szabadság kiadására a mások számára tanítás nélküli munkanapokon álláspontom szerint nincs lehetőség. Ez a megkülönböztetés ugyanis nyilvánvalóan diszkriminatív lenne.

A munkáltató köteles minden év elején szabadságolási tervet összeállítani, amit a Közalkalmazotti tanácsal véleményeztet. A szabadságolási terv az előzőekben részletezettek figyelembevételével készül, attól csak kivételes esetben és a Kormányrendeletben meghatározottak szerint lehet eltérni.

A szabadság kiadása és a felmentés összefüggései sok esetben vitára adnak okot. Létszámcsökkentés vagy átszervezés esetén, amikor a munkáltató nem tart igényt a munkavégzésre a felmentési idő teljes időtartamára, felmerül a kérdés, hogy a munkavégzésre kötelezés idejének terhére kiadható-e a ki nem adott szabadság. Egyes bírói ítéletek szerint, ha nyilvánvaló, hogy a felmentési idő alatt a munkáltató nem tudná ellátni munkával a közalkalmazottat, nem lehet a kötelező munkavégzés terhére kiadni a szabadságot, teljes mentesítését kell elrendelni. Abban az esetben, ha ez nem történik meg, a közalkalmazott kérheti az adott időtartamra járó átlagkeresete kifizetését. Ez az eljárás azonban véleményem szerint nem alkalmazható, ha nyilvánvaló, hogy a munkáltató a felmentési idő felére munkával tudná ellátni a közalkalmazottat de ettől eltekint és szabadságot rendel el számára. Azonban a szabadság kiadásakor be kell tartani az ide vonatkozó egyéb törvényi rendelkezéseket is.

7. A rendkívüli munkavégzés

Az Mt. rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályaihoz képest a pedagógusok vonatkozásában a Kjt. vhr. különös szabályokat állapít meg.

A pedagógus-munkakörben az ellátandó heti kötelező óraszám felett tanítási óra, foglalkozás megtartása a teljes munkaidőn belül akkor rendelhető el, ha az elrendelt órák száma a napi két és a heti hat órát nem haladja meg, ezen felül továbbá akkor, ha

- a) a munkakör nincs betöltve, a pályázati eljárás idejére,
- b) a munkakör nincs betöltve és az álláshelyre kiírt nyilvános pályázat sikertelen volt, feltéve továbbá, hogy a regionális munkaügyi központ regionális kirendeltségének munkaközvetítése sikertelen maradt, valamint nem hozták létre - a Kt. 87. §-ának (4) bekezdésében szabályozott - pedagógusok állandó helyettesítési rendszerét, vagy annak megkeresése sem vezetett eredményre,
- c) a betöltött munkakör feladatainak ellátása betegség, baleset vagy egyéb ok miatt váratlanul lehetetlenné vált.

Abban az esetben, ha a pedagógus a kötelező óráján felül, a rendes munkaidőn belül tanít külön óradíjra jogosult. Ez az óradíj megilleti a magasabb vezetőt és a vezetőt is. A díj számítás részletes szabályait a 138/1992 (X.8) Korm. rendelet 16. §-a tartalmazza.

Ha pedagógus más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját a sajátjával együtt tanítja, az óradíját harminc százalékkal meg kell növelni.

Ha a pedagógus elrendelés alapján a heti pihenőnapján tanít és

- a) kap másik pihenőnapot, az óradíját ötven százalékkal,
- b) nem kap másik pihenőnapot, az óradíját száz százalékkal meg kell növelni.

Abban az esetben, ha a pedagógus más pedagógus osztályát, tanulócsoportját, foglalkozási csoportját - a munkakörére előírt kötelező óraszámának keretében - a sajátjával együtt tanítja, helyettesítési díj illeti meg, melynek egy órára eső összege az óradíj ötven százaléka. Az

óradíj ötven százalékanak megfelelő helyettesítési díj jár a rendes munkaidőben végzett munka legfeljebb napi kettő órájára az óvodapedagógusnak, ha az átfedési időben egyedül látja el az óvodai csoporttal kapcsolatos feladatokat. E rendelkezések alkalmazásában átfedési idő az az idő, amikor az óvodapedagógusok a napi munkarend szerint egymást váltják, azonban a Kt. 1. számú mellékletében meghatározottak szerint az óvodai neveléssel kapcsolatos feladatokat kettő órán keresztül közösen kell ellátniuk.

Ha a pedagógus a tanítási időkereten felül, a teljes munkaidőn belül a két hónap időtartama alatt nyolcvanhat óránál többet tanít, illetőleg több foglalkozást tart, a nyolcvanhat órát meghaladó tanítás, foglalkozás után járó óradíjat huszonöt százalékkal meg kell emelni.

A pedagógust - ha az általa teljesített tanítási órák, foglalkozások száma meghaladja a teljes munkaidőt - a rendkívüli munkaidőben ellátott tanítási órákért a neki járó óradíj ötven százalékkal növelt összege illeti meg. A teljes munkaidőt a tanítási időkeret számításánál figyelembe vett tanítási napok alapján kell számítani. Ez az óradíj magában foglalja a rendkívüli munkavégzésért járó díjazást, beleértve a tanítási, foglalkozási órán kívüli munkaköri feladatok ellátásáért járó díjazást is. A számításnál figyelmen kívül kell hagyni azokat a tanítási napokat, melyekkel a Kt. 1. számú melléklet Harmadik rész II/6. pont alapján a tanítási időkeretet csökkenteni kell.

8. A teljesítménypótlék alkalmazása

A munkáltató és a beosztott pedagógus - teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén - a közalkalmazotti kinevezésben megállapodhatnak abban, hogy a heti teljes munkaidő keretei között, az adott munkakörre meghatározott kötelező órát legfeljebb heti hét órával megemelik. A megállapodás időtartama nem lehet rövidebb egy nevelési évnél, egy tanítási évnél, és határozatlan időre is szólhat. A beosztott pedagógus részére - a végzett munkával arányos - teljesítménypótlék jár.

A teljesítménypótléket a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 1. számú mellékletének alkalmazásával, az érintett pedagógus besorolásának megfelelően meghatározott összeg (a továbbiakban: számítási alap) alapján kell megállapítani. Teljesítménypótlék alkalmazása esetén további tanítás elrendelésére csak kormányrendeletben meghatározott, különösen indokolt esetben kerülhet sor.

A teljesítménypótlékek havi mértéke a következő:

- a) heti egy órával történő emelés esetén a számítási alap 5-8%-a;
- b) heti két órával történő emelés esetén a számítási alap 10-14%-a;
- c) heti három órával történő emelés esetén a számítási alap 15,5-21%-a;
- d) heti négy órával történő emelés esetén a számítási alap 22-28%-a;

9. Az ügyelet és a készenlét

Az Mt. szabályozta ügyelet és készenlét a közoktatásban foglalkoztatott nem pedagógus munkakörben alkalmazott közalkalmazottakra vonatkozik. A pedagógusok vonatkozásában a Kjt. Végrehajtási rendelete eltérő szabályokat állapít meg.

Ügyelet és készenlét rendelhető el az ő esetükben

- a) a tanulók éjszakai felügyeletének megszervezéséhez a kollégiumban,

b) a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett program megvalósításához.

Az ügyeletért és a készenlétért a munkavégzésre való rendelkezésre állás és a rendkívüli munka díjazását is magában foglaló átalánydíjazás illeti meg a közalkalmazottat.

A pedagógiai, nevelési programban meghatározott, nem az iskolában, kollégiumban, óvodában szervezett programon vesznek részt, munkanapon tizennégy órától másnap reggel hat óráig, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon nulla órától huszonnégy óráig tartó időszakban ügyeletet teljesítenek.

Az ügyelet idejéből huszonkettő órától másnap reggel hat óráig tartó időszakból a ténylegesen munkavégzéssel töltött időt (a továbbiakban: mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet), a reggel hat órától huszonkettő óráig tartó időszaknak pedig a teljes időtartamát (a továbbiakban: nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet) - ha e rendelet másképp nem rendelkezik - be kell számítani a rendkívüli munkavégzés idejébe. E rendelkezésektől a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató a közalkalmazott javára eltérhet.

Ha a kollégiumban foglalkoztatott pedagógus nem tart a Kt. 53. §-ának (7) bekezdésében meghatározott foglalkozást - és a munkaidő-beosztásából más nem következik - a heti pihenőnapon és munkaszüneti napon a reggel hat órától huszonkét óráig tartó időszakban nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet, továbbá minden nap a huszonkét órától másnap reggel hat óráig tartó időszakban mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít.

E rendelkezésektől a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató a közalkalmazott javára eltérhet.

Ha a pedagógiai felügyelő munkaidő-beosztásából más nem következik, a heti pihenőnapon és munkaszüneti napon hat órától huszonkét óráig nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet, továbbá minden nap huszonkét órától reggel hat óráig mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít. E rendelkezésektől a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató a közalkalmazott javára eltérhet.

Készenlét esetén az átalánydíj mértéke a 138/1992. (X.8) Korm.rendelet 16. §-ának (2)-(3) bekezdése alapján számított óradíj (a továbbiakban: óradíj) húsz százaléka, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon harminc százaléka.

A mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet esetén az átalánydíj mértéke az óradíj ötven százaléka, heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon hatvan százaléka. A nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet esetén az átalánydíj mértéke az óradíj hatvan százaléka, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon, ha a közalkalmazott kap másik pihenőnapot, az óradíj száz százaléka, ha nem kap másik pihenőnapot, az óradíj százötven százaléka.

Ha a készenlétet, ügyeletet pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott látja el, az óradíj számításakor azt a pedagógus-munkakört kell figyelembe venni, amelyben a közalkalmazott a rendes munkaidejében a kötelező óráit teljesíti, több, eltérő kötelező óraszámú munkakörben történő foglalkoztatás esetén az egyes munkakörök kötelező óráinak az átlagát. Ha az ügyeletet, készenlétet - részben vagy egészben - nem pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott látja el, az óradíját harminc órával számolva kell

meghatározni. E rendelkezésektől a közalkalmazott javára a kollektív szerződés, kollektív szerződés hiányában a munkáltató eltérhet.

Nem illeti meg a közalkalmazottat az ügyelet után pihenőidő, ha az ügyeletet kollégiumban, illetve a pedagógiai, nevelési programban előírt tanulmányi kiránduláson vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett programon teljesíti, továbbá, ha az ügyelet alatt nem kellett munkát végezni.

10. A munkaidő-nyilvántartás

A közoktatásban a kötelező órák nyilvántartására az osztálynaplók, foglalkozási naplók szolgálnak. Nincs nyilvántartási kötelezettsége a pedagógusnak, ha olyan munkáról van szó, ami nem a kötelező óra keretein belüli feladat, illetve, hogy a teljesítés az intézményen kívül történik. Ilyen feladat tipikusan a dolgozat javítás vagy a felkészülés a tanórák megtartására.

III. fejezet. A közúti áru-és személyfuvarozást végző munkavállalók munka- és pihenőidejére vonatkozó speciális rendelkezések (Dr. Fodor T. Gábor)

A közúti közlekedésben irányadó munkaidő **speciális szabályozását** elsősorban **közlekedésbiztonsági és balesetvédelmi szempontok** indokolják, hiszen a belföldi és nemzetközi közúti fuvarozást végző munkavállalók nem megfelelő munkakörülmények közötti munkavégzése a közúti közlekedésben résztvevő személyek, azaz maguk a munkavállalók, valamint harmadik személyek életének, testi épségének és a közúti biztonság veszélyeztetésével járhat. Ezért is kiemelkedően fontos az ilyen munkavállalók munkaidejére, vezetési és pihenési idejére vonatkozó ágazati szabályok betartására.

1. Jogforrások

A belföldi és a nemzetközi közúti személyszállítást és áru fuvarozást végző munkavállalók munkaidejét, vezetési és pihenési idejét jelenleg alapvetően hat jogforrás szabályozza:

- a **Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény** (a továbbiakban: Mt.);
- a **közúti közlekedésről szóló 1998. évi I. törvény** (a továbbiakban: Kktv.),
- a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló 2006. március 15-i **561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet**;
- a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről szóló 2002. március 11-i **2002/15/EK irányelv**; valamint
- a nemzetközi közúti fuvarozást végző járművek személyzetének munkájáról szóló 1970. július 1-jén létrejött Európai Megállapodás, az ún. **AETR Egyezmény**, amely a 2001. évi IX. törvénnyel került kihirdetésre, és amelynek rendelkezéseit hazánkban 2000. április 19-től kell alkalmazni.

Az egyes jogforrások közötti eligazodást elsősorban a jogszabályok hatálya segíti. Az Mt. a 117/A. § (4) bekezdése szerint, ha törvény valamely gazdasági ágazat, alágazat tekintetében a munkavállaló munkavégzésére szakmai szabályt ír elő, az **Mt. munkaidőre és pihenőidőre** vonatkozó rendelkezéseit **a szakmai szabályokban meghatározott eltérő rendelkezések mellett** alkalmazni, feltéve, hogy ezt a szakmai szabály nem zárja ki. A közúti fuvarozás tekintetében szakmai szabály a Kktv., melynek 18/A. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az Mt. rendelkezéseit a Kktv.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni azon személyek tekintetében, akik az 561/2006/EK rendelet, – a vezetési idő, a megszakítás és pihenőidő tekintetében – a Kktv., továbbá az AETR Egyezmény tárgyi hatálya alá tartozó munkát végeznek. Tehát az Mt. az alapjogforrás, amelyhez képest eltéréseket állapít meg a Kktv. az említett három jogszabály tárgyi hatálya alá tartozó tevékenységet végző munkavállalók tekintetében.

Az Mt. a 117/A. § (1) bekezdés b) pontjában arra is lehetőséget ad, hogy **kollektív szerződés** a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó munkakörben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében

- a napi munkaidő korlátozására,
- a munkaközi szünetre, a napi pihenőidőre,

- a heti pihenőnapra, illetve pihenőidőre,
- a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzésre, valamint
- a rendkívüli munkavégzés éves mértékére vonatkozó rendelkezésektől eltérhessen,
- ezen túlmenően legfeljebb egyéves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapítson meg.

Az **561/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet** megalkotását és ezzel egyidejűleg az azonos tárgykört szabályozó, korábbi 3820/85/EGK rendelet hatályon kívül helyezését a közúti fuvarozásban dolgozó munkavállalók munkaidejére vonatkozó szabályozás egyértelműségének és racionalizálásának az igénye tett szükségessé. Ugyanis a 2002/15/EK irányelv előírta a tagállamok számára, hogy az utazó munkavállalók maximális munkaidejét korlátozó intézkedéseket állapítsanak meg, azonban a tág értelmű megfogalmazás miatt nehézséget okozott a 3820/85/EGK rendelet egyes, a Közösségen belüli belföldi és nemzetközi közúti szállításban foglalkoztatott járművezetők vezetési idejére, szüneteire és pihenőidejére vonatkozó rendelkezéseinek valamennyi tagállam általi egységes értelmezése, alkalmazása, végrehajtása és ellenőrzése. Továbbá a korábbi rendelet szabályai lehetővé tették a napi vezetési időszakok és a szünetek olyan beosztását, amely alapján a járművezető túl hosszú ideig vezethetett teljes szünet nélkül. Mindez csökkentette a közúti biztonságot és rontotta a járművezetők munkakörülményeit. Ezért vált szükségessé a rendelet felülvizsgálata.

A **2002/15/EK irányelv** megalkotására azon okból került sor, hogy a munkaidő szervezésével kapcsolatban minimumkövetelményeket állapítson meg a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek egészségének védelme és biztonságának javítása, illetve a közúti közlekedés biztonsága fokozása céljából. Tehát amikor a közúti fuvarozást végző munkavállalók munkaidejének valamennyi szegmensére kiterjedő szabályozást kívánjuk áttekinteni, akkor az 561/2006/EK rendelet a Közösség, Svájc és EGT-tagállamok területén végzett közúti fuvarozás tekintetében; az ezen államokon kívül, de az AETR Egyezményben részes fél területén bejegyzett járművel végzett közúti fuvarozás tekintetében pedig az AETR Egyezmény csupán a vezetési idővel, szünetekkel és pihenőidőkkel kapcsolatos szabályokat állapítja meg. Ezen hiányosságot pótolandó a munkaidő szervezésével kapcsolatos egyéb követelményeket pedig a 2002/15/EK irányelv állapítja meg.

A 2002/15/EK irányelv rendelkezéseit 2005. március 23. napjától hazánkban is alkalmaznia kell. Erre, valamint a fent említett többi közösségi jogszabály alkalmazhatóságára is tekintettel került sor 2005. március 23-i hatállyal a **Kktv. 18/A.-18/J §§-kal** történő kiegészítésére, a közúti közlekedésben résztvevő munkavállalók munka- és pihenőidejének meghatározására.

1.1. A Kktv. tárgyi és személyi hatálya

A **Kktv.** már említett 18/A. § (1) bekezdése közvetetten, a munkaidőre irányadó jogszabályok meghatározásakor szabályozza azt is, **milyen tevékenységet végző munkavállalókra terjed ki** a hatálya: a közúti szállításban közreműködő azon személyek tekintetében, akik az 561/2006/EK rendelet, – a vezetési idő, a megszakítás és a pihenőidő tekintetében – a Kktv., valamint az AETR Egyezmény hatálya alá tartozó munkát végeznek.

A Kktv. alkalmazásában **közúti személyszállításnak** minősül a közúti járművel végzett személyszállítás, valamint a személyszállító gépjármű gépjárművezetővel együtt történő rendelkezésre bocsátása; **közúti áru fuvarozásnak** pedig a közúti járművel végzett

áru fuvarozás, valamint az áruszállító gépjármű gépjárművezetővel együtt történő rendelkezésre bocsátása. A Kktv. munkaidőkeretre, valamint a heti munkaidő maximális mértékére vonatkozó szabályait azon munkavállalók esetében is alkalmazni kell, akiknek munkavégzése nem esik a fenti jogszabályok hatálya alá, azonban a munkaidőkeret tartama alatt mégis végeznek ezen jogszabályok hatálya alá tartozó munkát. Az ilyen jellegű munkavégzés esetén a Kktv. szabályai alkalmazandók.

A **közúti jármű** a közúti szállító vagy vontatóeszköz (ideértve az önjáró és vontatott munkagépet is), az egyes járműfajták meghatározására pedig a közúti közlekedés szabályairól szóló jogszabályban (KRESZ) foglaltak az irányadók [Kktv. 47. § c) pont].

A munkaidőre vonatkozó szabályok személyi hatálya tekintetében a Kktv. 18/B. § d) pontja úgy rendelkezik, hogy **közúti szállításban közreműködő személynek** minősül a munkavállaló és az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető.

Önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetőnek minősül minden olyan személy,

- aki engedély alapján foglalkozásszerűen személyek közúti szállítását vagy áruk közúti fuvarozását végzi harmadik fél számlájára,
- aki jogosult a saját számlájára munkát vállalni és aki nem kötődik munkaadóhoz sem munkaszerződéssel, sem egyéb munkavégzésre irányuló, alá- fölérendeltségen alapuló jogviszony formájában,
- aki tevékenységét maga szervezi,
- akinek jövedelme közvetlenül a megtermelt nyereségtől függ, és
- akinek megvan az a lehetősége, hogy egyénileg vagy más önálló vállalkozó gépjárművezetőkkel történő együttműködés keretein belül több ügyféllel is üzleti kapcsolatot tartson fenn.

A Kktv. munkaidőre vonatkozó szabályait esetükben 2009. március 23. napjától kell alkalmazni, a 2002/15/EK irányelv 2. cikkében foglalt előírás teljesítésének megfelelően.

1.2. A 561/2006/EK rendelet tárgyi és személyi hatálya

Az **561/2006/EK rendelet** értelmében **közúti szállításnak** minősül a személy- vagy áruszállításra használt rakott vagy üres jármű részben vagy egészben közforgalmú közutakon megtett bármely útja. A közúti szállításra a rendelet csak az alábbi esetekben alkalmazandó:

- áruszállítás esetében, ha a jármű megengedett legnagyobb össztömege pótkocsival vagy félpótkocsival meghaladja a 3,5 tonnát, vagy
- személyszállítás esetében, ha a személyszállítást végző jármű eredeti építése vagy állandó átalakítása folytán a járművezetővel együtt 9-nél több személy szállítására alkalmas és erre a célra szolgál.

Az 561/2006/EK rendelet 4. cikk b) pontja szerint **járműnek** minősül bármilyen gépjármű, vontató, pótkocsi és félpótkocsi, vagy ezek kombinációja az alábbi meghatározások szerint:

- **gépjármű:** bármilyen önjáró, úton, és nem állandó sínpályán közlekedő, rendszerint személy- vagy áruszállításra használt jármű
- **vontató:** bármilyen önjáró, úton, és nem állandó sínpályán közlekedő, kifejezetten pótkocsik, félpótkocsik, munkaeszközök és gépek húzására, tolására vagy mozgatására tervezett jármű
- **pótkocsi:** bármely olyan jármű, amelyet gépjárművel vagy vontatóval történő vontatásra terveztek

- **félpótkocsi:** bármely első tengely nélküli pótkocsi, amelyet a vontatóval vagy a gépjárművel úgy kapcsolnak össze, hogy saját, valamint rakománya tömegének jelentős részét a vontató vagy a gépjármű veszi át.

A 3. cikk értelmében azonban **nem terjed ki az 561/2006/EK rendelet hatálya** az alábbi járművekkel végzett közúti szállításra:

- menetrend szerinti személyszállítási szolgáltatást végző járművek, ha a kérdéses menetrend szerinti szolgáltatás 50 km-t meg nem haladó útszakaszon történik;
- olyan járművek, melyeknél a megengedett legnagyobb sebesség nem haladja meg a 40 km/óra sebességet;
- a fegyveres szolgálatok, a polgári védelem, a tűzoltóság és a közrend fenntartásáért felelős erők tulajdonában lévő vagy általuk járművezető nélkül bérelt járművek, ha a fuvar ezen szolgálatok számára meghatározott feladat eredményeként és saját ellenőrzésük alatt valósul meg;
- járművek, amelyeket sürgőshelyzetben, vagy mentési műveletekben használnak, beleértve azokat is, amelyeket humanitárius segély nem kereskedelmi célú szállításra használnak;
- orvosi célra használt különleges járművek;
- különleges üzemzavar-elhárító járművek a telephelyüktől számított 100 km sugarú körben;
- műszaki fejlesztési, javítási vagy karbantartási célú közúti vizsgálatoknak alávetett járművek, továbbá forgalomba még nem helyezett új vagy felújított járművek;
- olyan járművek vagy járművek kombinációja, melyek megengedett legnagyobb össztömege nem haladja meg a 7,5 tonnát és nem kereskedelmi áruszállítást végeznek;
- kereskedelmi járművek, melyek a használat helye szerinti tagállam törvényei szerint veterán gépjárműnek minősülnek és azokat nem kereskedelmi személy- vagy áruszállításra használják.

A rendelet személyi hatálya alá tartozik a **járművezető**, aki akár csak rövid ideig is járművet vezet, vagy aki azért tartózkodik a járművön, hogy szükség esetén feladatai részeként vezesse azt.

1.3. Az AETR Egyezmény tárgyi és személyi hatálya

Az **AETR Egyezmény** rendelkezéseit alkalmazni kell az Egyezményben részes államok területén minden olyan nemzetközi közúti fuvarozásra, amelyet az illető Egyezményben részes állam vagy bármely másik részes állam területén bejegyzett járművel végeznek.

Az AETR azonban két kivételt is enged rendelkezéseinek alkalmazása alól:

- ha a nemzetközi közúti fuvarozási művelet során a személyzet egy vagy több tagja nem hagyja el annak az országnak a területét, ahol rendszeresen végzi munkaköri tevékenységét, az az AETR Egyezményhez csatlakozó állam, amelyikhez ez a terület tartozik, lemondhat arról, hogy a személyzetnek ezzel a tagjával vagy e tagjaival az Egyezmény rendelkezéseit alkalmazza. Tehát az AETR Egyezmény alkalmazásától történő eltekintés lehetősége akkor illeti meg az Egyezményben részes államot, ha munkavállalója a közúti fuvarozást túlnyomórészt az adott állam területén végzi.

- főszabály szerint az alábbi járművek nemzetközi fuvarozásaira az AETR Egyezmény rendelkezéseit nem kell alkalmazni, de az Egyezményben részes államok, amelyek területén a nemzetközi közúti fuvarozás áthalad, másképp is megállapodhatnak:
 1. Olyan áru fuvarozásra használt járművek, amelyeknek (a pótkocsit vagy a félpótkocsit is beleértve) megengedett legnagyobb össz tömege a 3,5 tonnát nem haladja meg.
 2. Olyan személyszállításra használt járművek, amelyek felépítése és felszereltsége alapján a gépjárművezetővel együtt legfeljebb kilenc személy szállítására alkalmasak, és e célra vannak rendelve.
 3. Menetrend szerinti személyszállításra használt járművek, amelyeknek menetrend szerinti útvonala az 50 kilométert nem haladja meg.
 4. Olyan járművek, amelyek engedélyezett legnagyobb sebessége a 30 km/h-t nem haladja meg.
 5. A fegyveres szolgálatok, polgári védelem, tűzoltóság és a közrend fenntartásáért felelős erők által használt vagy ellenőrzésük alatt álló járművek.
 6. Szennyvízelvezetéssel, árvízvédelemmel, víz-, gáz- és áramszolgáltatással, közutak fenntartásával és ellenőrzésével, hulladékgyűjtéssel és ártalmatlanítással, távirat- és telefonszolgálatokkal, postai küldemények szállításával, rádió és televízió műsorszóró, illetve vevőkészülékek bemérésével kapcsolatban használt járművek.
 7. Veszélyhelyzetekben vagy mentési műveletekben használt járművek.
 8. Orvosi célokra használt különleges járművek.
 9. Cirkuszi és mutatványos berendezést fuvarozó járművek.
 10. Különleges üzemzavar-elhárító járművek.
 11. Műszaki fejlesztési, javítási vagy karbantartási célú forgalombiztonsági vizsgálatokat végző járművek, továbbá forgalomba még nem helyezett új vagy átépített járművek.
 12. Magáncélra használt járművekkel nem kereskedelmi forgalomban szállított áruk.
 13. Mezőgazdasági üzemekből tejgyűjtésre és a tejtartályok vagy az állati takarmányozásra szánt tejtermékek mezőgazdasági üzemekbe történő szállítását végző járművek.

Az AETR Egyezmény is meghatározza, hogy rendelkezéseinek alkalmazása szempontjából mit tekint (nemzetközi) közúti fuvarozásnak, járműnek, gépjárműnek.

Közúti fuvarozásnak minősül a személyek szállítására vagy áruk fuvarozására használt megrakott vagy üres jármű közforgalmi közutakon megtett helyváltoztatása. **Nemzetközi közúti fuvarozás** (nemzetközi közúti szállítás) a legalább egy országhatár átlépésével járó közúti fuvarozás.

Az Egyezmény szerint **jármű** bármilyen gépjármű vagy pótkocsi, illetve járműszerelvény az alábbiak szerint:

- **gépjármű** bármely olyan önjáró közúti jármű, amelyet rendszerint személyek vagy áruk közúti szállítására, illetve személyek vagy áruk szállítására használt járművek közúti vontatására használnak, kivéve a mezőgazdasági vontatókat;
- **pótkocsi** a gépjárművel vontatott bármely jármű, a félpótkocsikat is beleértve;
- **félpótkocsinak** minősül az olyan pótkocsi, melyet a gépjárművel oly módon kapcsolnak össze, hogy annak egy része a gépjárműre támaszkodik, és tömegének, valamint rakománya tömegének jelentős része a gépjárművet terhelve;
- **járműszerelvénynek** minősülnek az egymással összekapcsolt olyan járművek, amelyek egységként közlekednek a közúton.

Gépjárművezető az a munkabérben részesülő vagy nem részesülő személy, aki a járművet - ha csak rövid ideig is - vezeti, vagy a járművön azzal a szándékkal tartózkodik, hogy a jármű vezetésére - a vezetési feltételeknek megfelelően - készen álljon.

Az 561/2006/EK rendelet és az AETR tárgyi hatálya közötti egyik fő különbség, hogy az AETR Egyezmény csak a nemzetközi közúti fuvarozásra terjed ki, míg az 561/2006/EK rendelet a közúti személy-és áruszállításra vonatkozóan állapít meg rendelkezéseket, tehát azokat a belföldön végzett fuvarozás esetében is alkalmazni kell.

1.4. A 2002/15/EK irányelv tárgyi és személyi hatálya

Ami a közúti fuvarozásban résztvevők munkaidejének egyéb kérdéseit szabályozó **2002/15/EK irányelv** tárgyi és személyi hatályát illeti, az megegyezik a 3820/85/EGK rendelettel, illetve az ezt felváltó 561/2006/EK rendelettel, valamint az AETR Egyezménnyel szabályozott közúti fuvarozási tevékenységben résztvevő fuvarozási vállalkozások által foglalkoztatott utazó munkavállalók személyi körével. Személyi hatálya 2009. március 23-tól kiterjed az önálló vállalkozási tevékenységet folytató gépjárművezetőkre is.

Az irányelv 2. cikkének (4) bekezdése azt is egyértelművé teszi, hogy az említett közösségi jogszabály és nemzetközi egyezmény rendelkezései elsőbbséget élveznek az irányelv szabályaihoz képest, utóbbiak kiegészítő jellegűek.

A 2002/15/EK irányelv 3. cikk d) e) és f) pontjában pontosan definiálja a személyi hatály fogalmi körét is.

Utazó munkavállalónak minősül minden munkavállaló, a gyakornokokat és tanulókat is beleértve, aki harmadik fél vagy saját számlájára közúti személyszállítási vagy áru fuvarozási szolgáltatásokat végző vállalkozás szolgálatában közúti fuvarozási tevékenységet végez.

Önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető minden olyan személy, aki

- a közösségi jogszabályok értelmében közösségi engedély, vagy bármely egyéb szakmai engedély alapján foglalkozásszerűen személyek szállítását, vagy áruk közúti fuvarozását végzi harmadik fél számlájára

vagy,

- aki jogosult a saját számlájára munkát vállalni, és aki munkaadóhoz nem kötődik sem munkaszerződés, sem egyéb munkavégzésre irányuló, alá-, fölérendeltségen alapuló jogviszony formájában, továbbá
- aki szabadon szervezheti a vonatkozó munkatevékenységeket, jövedelme közvetlenül a megtermelt nyereségtől függ, és akinek megvan az a szabadsága, hogy egyénileg vagy más önálló vállalkozó gépjárművezetőkkel történő együttműködés keretein belül több ügyféllel is üzleti kapcsolatot tartson fenn.

Azokra a gépjárművezetőkre, akik nem felelnek meg ezeknek a feltételeknek, az irányelv garanciális szabályként a visszaélések elkerülése végett kimondja, hogy ugyanazon kötelezettségek és ugyanazon jogok vonatkoznak, mint amelyeket az irányelv az utazó munkavállalók tekintetében előír.

Az irányelv személyi hatályának összefoglaló elnevezéseként az irányelv a **közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek** elnevezést használja, amely az ilyen tevékenységet végző előbbi két kategóriát fedi le.

1.5. A tárgyi és személyi hatály összefoglalása

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy a (nemzetközi) közúti áru fuvarozást és személyszállítást végző munkavállalók munkaidejére vonatkozó hazai, közösségi és nemzetközi normatív szabályok tárgyi és személyi hatálya - kis általánosítással és némi egyszerűsítéssel fogalmazva - **egybeesik**.

Valamennyi jogszabály a közúti áru- és személyszállítási tevékenységre terjed ki, a főbb járműkategóriák szerinti hatály is – az AETR Egyezményben és az 561/2006/EK rendeletben foglalt némi kivétellel – túlnyomórészt azonos, és a gépjárművezető fogalmát is közel azonos tartalommal határozzák meg az egyes normatív anyagok. Ez utóbbihoz annyi kiegészítő megjegyzést szükséges tenni, hogy 2009. március 23. napjától a Kktv. és a 2002/15/EK irányelv kiegészült az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető fogalmával is, aki tulajdonképpen ugyanazt a tevékenységet, közúti áru-és személyszállítást végzi, csak nem munkaviszonyban.

Az 561/2006/EK rendelet 3. cikk a) pontja, valamint az AETR Egyezmény 2. cikk 2. b) 3. pontja alapján – utóbbi esetben, ha az Egyezményben részes államok eltérően nem állapodnak meg –, **nem tartoznak** ezen jogi normák **tárgyi hatálya alá a menetrend szerinti személyszállításra használt azon járművek**, amelyeknek menetrend szerinti útvonala az 50 km-t nem haladja meg.

Az **AETR Egyezmény** a menetrend szerinti járatokat meghatározott időközökben és meghatározott útvonalakon személyeket szállító olyan járatokként határozza meg, amelyek az utasokat előzetesen meghatározott megállóhelyeken veszik fel és teszik le.

Az **561/2006/EK rendelet** 15. cikke előírja, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a menetrend szerinti személyszállítást 50 km-t meg nem haladó útszakaszon végző járművek vezetőire olyan nemzeti szabályozás vonatkozzon, amely megfelelő védelmet nyújt a megengedett vezetési idők és kötelező szünetek, illetve pihenőidők tekintetében.

Erre tekintettel egészült ki a **Ktv.** 2008. január 1. napjától a 18/K. §-sal, amely kimondja, hogy az 50 km távolságot meg nem haladó járáthosszon menetrendszerinti személyszállítási szolgáltatást végző gépjármű vezetőjének a munkabeosztását – az 561/2006/EK rendelet alapul vételével – úgy kell meghatározni, hogy a vezetési szünetek (megszakítások), valamint a vezetési- és pihenő idők mértéke és aránya a gépjármű vezetőjének biztonságos vezetésre alkalmas állapotát folyamatosan biztosítsa.

Ez tehát praktikusán azt jelenti, hogy az 561/2006/EK rendelet, valamint az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével kell az ilyen munkavállalók munkaidejét beosztani. Az Mt. korábban már említett, a kollektív szerződés számára eltérést engedő 117/A. §-a a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi-, valamint 50 km-t meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző, és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben foglalkoztatott munkavállalóra is irányadó. Így kollektív szerződés ezen munkavállalók körében is eltérhet a napi munkaidő korlátozására, a munkaközi szünetre,

a napi pihenőidőre, a heti pihenőnapra, illetve pihenőidőre, a vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzésre, valamint a rendkívüli munkavégzés éves mértékére vonatkozó rendelkezésektől, tovább legfeljebb egyéves, illetve legfeljebb ötvenkét hetes munkaidőkeretet állapíthat meg.

1.6. A jogforrások időbeli és területi hatálya

A Kktv. 18/K. §-ának **időbeli hatályával** kapcsolatban a Legfelsőbb Bíróság egyik döntésében kifejtette, hogy az a jogszabály, amely az 50 km távolságot meg nem haladó járáshosszon menetrend szerinti személyszállítást végző gépjárművezető munkabeosztásáról rendelkezik, **2008. január 1-jétől hatályos** (BH 2009/335.).

A **területi hatályt** illetően már jelentősebb eltérést mutatnak az egyes jogszabályok.

Az **561/2006/EK rendelet** a 2. cikkének (2) bekezdése alapján a jármű nyilvántartásba vételének helyétől függetlenül kizárólag a Közösségen belül, vagy a Közösség, Svájc és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodást aláíró országok között (utóbbiak az EU tagállamai és Norvégia, Izland valamint Lichtenstein) végzett közúti fuvarozás esetén alkalmazandó.

Az **AETR Egyezményt** az abban részes felek területén végzett minden olyan nemzetközi közúti fuvarozásra alkalmazni kell, amelyet bármely, az Egyezményben részes állam területén bejegyzett járművel végeznek. Az Egyezményben nem részes állam területén bejegyzett járművel valamely Egyezményben részes állam területén végzett nemzetközi közúti szállítás esetén, a szerződő állam saját területén jogosult legalább olyan szigorú rendelkezéseket alkalmazni, mint amilyeneket az AETR Egyezmény ír elő. Tehát az AETR Egyezmény bizonyos rendelkezései az ahhoz nem csatlakozó államok számára is - ha azok az Egyezményben részes állam területén végeznek közúti szállítást - minimumkövetelményként jelentkeznek.

Az **561/2002/EK rendelet tisztázza az AETR Egyezményhez való viszonyát is**. Az EK rendelet területi hatályán kívül folytatott nemzetközi közúti szállítási tevékenységekre az AETR rendelet továbbra is alkalmazandó:

- a Közösségben vagy az AETR szerződéses tagországaiban nyilvántartott járművek esetében a teljes útra;
- azon harmadik országban nyilvántartott járművek esetében, mely nem szerződéses tagja az AETR Egyezménynek, az útnak csak azon részén, mely a Közösség vagy az AETR szerződéses tagországainak területén vezet át.

Tehát amíg az első esetben a jármű nyilvántartásának állama, addig a második esetben a tevékenység útvonala jelenti azt a Közösséghez, illetve az AETR szerződéses államaihoz kötődő szempontot, amely az AETR Egyezmény alkalmazását megalapozza.

Az 561/2006/EK rendelet szabályainak alkalmazása során a jármű nyilvántartásba vételének állama közömbös, egyedül a tevékenység, azaz a közúti fuvarozás végzésének a helye a meghatározó.

A munkaidő vezetési időn kívüli részeit szabályozó **2002/15/EK irányelv** és az ennek megfelelő **Kktv. területi hatályát tekintve**, az irányelv szabályait a Közösség tagállamaiban

székhellyel rendelkező, az 561/2006/EK rendelet, illetve az AETR Egyezmény hatálya alá tartozó közúti fuvarozási tevékenységet folytató vállalkozások utazó munkavállalóira, és az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetőkre kell alkalmazni. A Kktv. szabályait a közút járművekre a Magyar Köztársaság területén kell alkalmazni. A Magyar Köztársaság területén kívül magyar hatósági jelzéssel ellátott járművekre, azok üzemeltetőjére, illetve a Magyar Köztársaság területén külföldi hatósági jelzéssel ellátott járművekre, azok üzemeltetőjére, illetve a Kktv. szabályait annyiban kell alkalmazni, amennyiben jogszabály, nemzetközi szerződés, egyezmény vagy más megállapodás másként nem rendelkezik.

2. A közúti fuvarozást végző munkavállalók munkaideje és pihenőideje a Kktv. szerint

Ahogy a fentiekben már kifejtésre került az 561/2006/EK rendelet, illetve az AETR Egyezmény csak a vezetési időkre és szünetekre, valamint a pihenőidőkre vonatkozó szabályokról rendelkezik, a 2002/15/EK irányelv – és az ennek való megfelelést szolgálva a Kktv. a 18/A.-18/J. §§-kal kiegészülve – pedig ezen munkavállalók munkaidejének szervezésére állapít meg szabályokat.

Kis egyszerűsítéssel azt mondhatjuk, hogy a vezetési idő a ténylegesen vezetéssel töltött idő, amelyet tehát az 561/2006/EK rendelet és az AETR Egyezmény szabályoz, a munkaidő pedig egy tágabb kategória, amely egyéb, a közúti fuvarozáshoz kapcsolódó időtartamokat is felölel, és az erre vonatkozó szabályokat a 2002/15/EK irányelv, a Kktv., valamint közvetetten az Mt. tartalmazza.

2.1. A munkaidő és beosztása

A hatályos szabályozás bemutatását a tágabb fogalom, a munkaidő bemutatásával kezdjük a **Kktv. utazó munkavállalók munkaidejére** vonatkozó rendelkezések ismertetésével. A Kktv. az Mt.-hez képest állapít meg a munkaidőre vonatkozó speciális szabályokat, azonban a főszabályt az Mt. tartalmazza, a Kktv. az Mt.-ben szabályozottakhoz képest állapít meg eltérést.

A Kktv. a 18/B. § a) és b) pontjában munkaidőt és rendelkezésre állási időt különböztet meg, a 2002/15/EK irányelv munkaidő és készenléti idő fogalmainak megfelelően.

Így **munkaidőnek** minősül az Mt. 117. §-a (1) bekezdésének a) pontjában foglaltakra figyelemmel különösen

aa) a **közúti személyszállítási, illetve áru fuvarozási tevékenységre fordított teljes idő**, amely magában foglalja

- a vezetési időt,
- a be- és kirakodásra fordított időt,
- az utasok be- és kiszállításánál való segédkezéssel töltött időt,
- a jármű takarításával és karbantartásával töltött időt, valamint
- a jármű, a rakomány vagy az utasok biztonságával kapcsolatos tevékenység idejét és a vonatkozó előírások teljesítésére fordított időt, ideértve a be- és kirakodás felügyeletét, továbbá

- a rendőrségi, vám-, határőrizeti és az adott szállítási tevékenységgel összefüggésben felmerülő bármely hatósági eljárás időtartamát,
- ab) a be- és kirakodásra történő várakozás ideje*, amennyiben ennek időtartama előzetesen nem volt meghatározható. Kollektív szerződés jelen rendelkezéstől eltérhet, és a be- és kirakodásra történő várakozás idejét rendelkezésre állási időnek minősítheti, kivéve, ha a munkavállaló a várakozás ideje alatt munkát végez.

A 2002/15/EK irányelv külön kiemeli, hogy **az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetők esetében ugyanez a munkaidő meghatározás érvényes**. Munkaidőnek minősül esetükben is a munka kezdetétől a munka végéig tartó időszak, amely során az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető a munkahelyén tartózkodik és az ügyfelek rendelkezésére áll, valamint a folyamatban lévő fuvarozási tevékenységgel nem összefüggő általános ügyviteli munka kivételével feladatait ellátja, illetve tevékenységeit végzi.

A 2002/15/EK irányelv azt is pontosítja, hogy a szünetek, a pihenőidők, valamint a készenléti idő (a Kktv. elnevezése szerint rendelkezésre állási idő) nem része a munkaidőnek.

A Kktv. 18/B. § b) pontja alapján **rendelkezésre állási idő**:

ba) minden olyan idő, **amely nem minősül munkaidőnek és pihenőidőnek**, és amely során a munkavállalónak nem kell a munkahelyén tartózkodnia, de készen kell állnia a jármű vezetésének megkezdésére, folytatására, illetve egyéb munka elvégzésére.

E feltételek együttes érvényesülése esetén rendelkezésre állási időnek minősül különösen:

- a jármű kompon vagy vasúton történő szállításához kapcsolódó **kísérleti idő** (ha azonban ezalatt a járművezető a komp kabinjában pihen, az pihenőidőnek minősül),
- a határátlépéssel és időtartamhoz kötött közlekedési korlátozásokkal (hétvégi, ünnepnapra közlekedési korlátozással) összefüggő, valamint a menetrendszerinti autóbusz-közlekedésben foglalkoztatott munkavállalónak a napi munkaidő beosztási terv alapján a járatok érkezése és indítása között **várakozással eltöltött idő**,

(Megjegyzés: A 2002/15/EK irányelv azt is rögzíti, hogy ezeket az időszakokat és előrelátható időtartamukat az utazó munkavállalónak előre ismernie kell, azaz az indulás előtt vagy közvetlenül a szóban forgó időszak tényleges kezdetét megelőzően, vagy a szociális partnerek között tárgyalás útján kialakított általános feltételeknek, illetve a tagállamok hatályos jogszabályaiban rögzített feltételeknek megfelelően)

bb) több gépjárművezető járatok esetében **a jármű vezetési ideje alatt a járművet vezető személy mellett, vagy a fekvőhelyen eltöltött idő**.

A rendelkezésre állási idő díjazása egyébként az Mt.-ben meghatározott ügyelet díjazásával esik egy tekintet alá, azaz a személyi alaphér negyven százalékának megfelelő munkabér jár.

Munkahelynek - Kktv.-beli definíciója szerint - a közúti személyszállítást, illetve áru fuvarozást végző vállalkozás valamennyi telephelye és székhelye, az ilyen tevékenység végezéséhez használt jármű, továbbá bármely egyéb olyan hely minősül, ahol a személyszállítási, illetve áru fuvarozási tevékenységgel kapcsolatos feladatokat végzik. Tehát

a munkahely definiálása abból a szempontból is fontos, mert csak az itt eltöltött idő számít munkaidőnek.

Az Mt.-hez képest a Kktv. egyik jelentős eltérést megállapító rendelkezése, hogy az utazó munkavállalók tekintetében **a munkaidőkeret alkalmazását kötelezően írja elő**, míg az Mt. csak a munkáltató lehetőségeként szabályozza a munkaidőkeret alkalmazását.

A munkáltató legfeljebb 4 hónapos, kollektív szerződés legfeljebb 6 hónapos munkaidőkeretet állapíthat meg az utazó munkavállalók részére. Azon munkavállalók esetében, akik a munkaidőkeret időtartama alatt csak részben végeznek az 561/2006/EK rendelet, valamint az AETR Egyezmény hatálya alá tartozó közúti fuvarozást, a munkaidőkeret hosszát az Mt.-ben foglaltak szerint kell megállapítani azzal, hogy hat hónapnál hosszabb munkaidőkeret ebben az esetben sem állapítható meg.

A heti munkaidő a Kktv. főszabálya szerint a 60 órát, a munkaidőkeret átlagában pedig a 48 órát nem haladhatja meg. Ezt a 2002/15/EK irányelv is megerősíti, amikor kimondja, hogy a maximális heti munkaidő csak akkor hosszabbítható meg 60 órára, ha az 4 hónap átlagában nem haladja meg a heti 48 órát.

A Kktv. azonban lehetővé teszi, hogy a heti munkaidő 60 órás maximumától kollektív szerződés, valamint az 561/2006/EK rendelet és az AETR Egyezmény eltérő rendelkezést állapítson meg. Maga a 2002/15/EK irányelv is a **közösségi rendelet, és az AETR-Egyezmény** - egyébként azonos tartalmú – szabályának irányelvvel szembeni **elsőbbségét fogalmazza meg.**

Az elsőbbséget jelentő szabályok szerint a nem menetrend szerinti nemzetközi közúti személyszállításnál a gépjárművezetőnek az általános szabályként érvényesülő maximum hatnapi vezetési idő helyett tizenkettő nap vezetési időt követően kell heti pihenőidőt biztosítani, valamint ennek megfelelően a heti pihenőidőt nem a hatodik, hanem a tizenkettedik nap végéig lehet elhalasztani, ha a tizenkét nap alatti együttes vezetési idő nem haladja meg a tizenkét napi vezetési időnek megfelelő maximális időtartamot.

Azonban ezen eltérő szabályok irányelvvel szembeni elsődleges alkalmazása csak akkor lehetséges, ha az érintett gépjárművezetők munkaideje 4 hónap átlagában a heti 48 órát nem haladja meg, tehát az átlag számításakor már nem pusztán a vezetési időt kell figyelembe venni, hanem a tágabb kört felölelő munkaidőt. Az eltérést lehetővé tevő szabály tehát tulajdonképpen annyit enged meg, hogy a nem menetrend szerinti közúti személyszállítást végző munkavállalók esetében a heti pihenőidő kiadására ne hatnapi, hanem tizenkét napi vezetési időt követően kerüljön sor.

A heti munkaidő tekintetében **hétnek** egyébként a munkavégzés helyének megfelelő helyi időszámítás szerinti, hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő időszak minősül.

Abban az esetben, **ha a munkavállalónak több munkaviszonya áll fenn**, az egyes jogviszonyokban teljesített munkaidőt – a 2002/15/EK irányelvnek megfelelően - **össze kell számítani.** Ez további eltérést jelent az Mt.-ben megfogalmazott általános munkaidő szabályoktól, ugyanis azok szerint a munkavállaló több munkaviszonyának fennállása esetén nem kell az egyes munkaviszonyokban teljesített egyes munkaidőket összeszámítani, csak az adott munkáltatónál fennálló munkaviszony kell vizsgálni és megfelelni a heti munkaidő mértékének.

A Kktv. rendelkezése alapján több munkaviszony fennállása esetén bármely 4 – illetve kollektív szerződés rendelkezése esetén 6 – hónapos időszakban az egybeszámított munkaidő heti átlagban a 48 órát nem haladhatja meg, valamint a munkaidőkeretet úgy kell megállapítani, hogy bármely naptári héten a munkavállaló valamennyi munkaviszonyában egybeszámított munkaideje a 60 órát ne haladja meg. Tehát utóbbi esetben nem a munkaidő átlagát kell figyelembe venni, hanem az egy naptári hét alatt ténylegesen teljesített munkaidőt. Kollektív szerződés azonban a heti munkaidő maximális 60 órájának időtartamától eltérően rendelkezhet. A több munkaviszonyban fennálló munkaidőket abban az esetben is össze kell számítani, ha valamelyik munkaviszony megszűnt, de 4 hónapnál nem régebben korábbi munkaviszonyában a munkavállaló munkát végzett. A több munkaviszonyban eltöltött munkaidők pontos egybeszámítása miatt – a 2002/15/EK irányelv előírásának megfelelően – a Kktv. is előírja, hogy a munkavállaló köteles havonta, illetve a munkáltató által előírt gyakorisággal írásban elszámolni a más munkáltatónál töltött munkavégzésről.

Az egyes munkaviszonyokban teljesített **munkaidők összeszámításakor figyelembe kell venni a rendkívüli munkavégzés azon esetét is**, amelyet a munkavállaló a munkaidőkereten felüli munkavégzéssel teljesít. Egyébként a rendkívüli munkavégzés Mt. 126. § (1) bekezdés a), c) és d) pontjaiban felsorolt egyéb esetei (a munkaidő-beosztástól eltérő, illetve az ügylet alatti munkavégzés, valamint a készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam) a Kktv. kizáró szabálya miatt nem alkalmazható.

Az utazó munkavállalók esetében rendkívüli munkavégzésnek kizárólag a munkaidőkereten felüli munkavégzés minősül, illetve a Kktv. rendelkezése alapján a fuvarfeladat során munkaidőnek minősülő idő első 12 órája is rendkívüli munkavégzés abban az esetben, ha a munkáltató a munkára képes állapotban lévő munkavállaló részére egyoldalú intézkedésével a munkavégzésre történő beosztás közlését követő 12 óránál rövidebb időn belül bekövetkező munkakezdést rendel el. A rendkívüli munkavégzés kapcsán nem alkalmazható továbbá az Mt. azon szakasza sem, amely szerint a munkáltató csak különösen indokolt esetben rendelhet el rendkívüli munkavégzést.

Ami a munkaidő beosztást illeti, **különbséget kell tennünk a munkavállaló személyszállítási, illetve árufuvarozási tevékenység végzésre történő beosztása, valamint a munkavállaló munkaidejének beosztása között**. Ugyanis a Kktv. rendelkezése alapján fuvarozási tevékenységre a munkavállalót a munkáltató osztja be az egészséges és biztonságos munkavégzés, továbbá a közlekedésbiztonság követelményére figyelemmel, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályokkal összhangban. Tehát a munkavégzés különleges jellegére tekintettel jelentkező többletkörülményekre a fuvarozási tevékenységre történő beosztás során a munkáltatónak figyelemmel kell lennie. Ezen túl azt is előírja a munkáltatónak a Kktv., hogy a munkavégzés szervezése során – a rendelkezésre álló lehetőségeken belül – törekednie kell arra, hogy a munkavállaló pihenőidejének minél nagyobb részét az általa megválasztott helyen tudja eltölteni.

A munkaidő **beosztását végső soron maga a munkavállaló osztja be**, mégpedig a Kktv. rendelkezése szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a szakmai szabályok, a menetrend, és a munkáltató utasításának **keretei között**. A munkaidő munkavállaló által történő beosztásának szabadságát azonban a felsorolt korlátok jelentősen szűkítik, különösen a munkáltató utasításnak teljesítése (pl. tankolási, vagy egyéb hasonló munkáltatói utasítás). A vezetési időre vonatkozó – később ismertetett – szabályok ugyancsak szűkítik a munkavállaló munkaidő-beosztási szabadságát, így az tulajdonképpen akár pusztán névlegesnek is nevezhető.

Éjszakai munkavégzésnek minősül a 00:00 és 04:00 óra között teljesített munkavégzés, amelyet a munkavégzés helyének megfelelő helyi időszámítás szerint kell figyelembe venni. A Kktv. úgy rendelkezik, hogy éjszakai munkavégzés esetén a napi munkaidő – amennyiben kollektív szerződés, illetve munkaszerződés eltérően nem rendelkezik – a 10 órát nem haladhatja meg. Éjszakai időszak alatti munkavégzés esetén a munkavállalót az Mt. szerinti bérpótlék illeti meg, azaz az Mt. 146. § (1) bekezdésének megfelelően 15 %-os bérpótlék jár.

2.2 A munkaidő-beosztás közlése

Az Mt. főszabálya szerint a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre előre közölni kell a munkavállalóval, ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Ehhez képest jelentős eltérést tartalmaz a Kktv., ugyanis a közúti személy-, illetve áru fuvarozást végző **munkavállalókat a munkavégzés előtt legalább 12 órával kell beosztani munkavégzésre, és a beosztást a munkáltatónak közölnie a munkavállalóval.**

A közlés módja tekintetében a Kktv. külön nem rendelkezik, elvileg az Mt. 118/A. § (4) bekezdését kellene megfelelően alkalmazni. Azonban a Kktv. által lehetővé tett rövid közlési időtartamra tekintettel a tájékoztatás gyakorlatban más, rövid úton is (szóban, sms-ben, telefonon) megvalósulhat.

Amennyiben azonban a munkavállaló munkára képes állapotban van, a munkáltató egyoldalú intézkedésével **a kötelezően előírt közlést követő 12 óránál rövidebb időtartamon belül is elrendelhet munkavégzést**, ebben az esetben azonban a fuvarfeladat során munkaidőnek minősülő **első 12 órája rendkívüli munkavégzésnek minősül.**

A **rendelkezésre állási idő közlését** tekintve a Kktv. még enyhébb követelményeket támaszt a munkáltatóval szemben, ugyanis a rendelkezésre állási időnek minősülő időszakot és annak előrelátható időtartamát – az indulás előtt vagy közvetlenül a rendelkezésre állási idő kezdetét megelőzően – kell a munkavállalóval ismertetni.

2.3. A munkaközi szünet és a pihenőidő

A **munkaközi szünet** Kktv.-ben meghatározott szabályait abban az esetben kell alkalmazni, ha az 561/2006/EK rendelet, valamint az AETR Egyezmény eltérően nem rendelkezik. A 2002/15/EK irányelv úgy fogalmaz, hogy a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek semmilyen körülmények között ne dolgozzanak szünet nélkül folyamatosan 6 óránál többet. Ennek megfelelően a Kktv. is azt írja elő, hogy **a munkaközi szünet nélkül folyamatosan végzett munka 6 órát nem haladhatja meg.**

Az EK rendelet, valamint az AETR Egyezmény azonban eltérő szabályt állapíthat meg. Amennyiben a teljes napi munkavégzés ideje 6 és 9 óra közötti, azt legalább 30 perces, amennyiben meghaladja a 9 órát, legalább 45 perces munkaközi szünettel kell megszakítani. A munkaközi szünetet a munkavállaló jogosult egyenként legalább 15 perces időszakokra felosztani.

A **napi munkaidő korlátjaként** fogalmazza meg a Kktv., hogy a rendelkezésre állási idő és az ezt közvetlenül követő munkaidő együttes időtartama főszabály szerint a 24 órát nem haladhatja meg. Kivételt képez ez alól az az eset, ha a munkavégzés határátlépéshez vagy egyéb halaszthatatlan tevékenységhez kapcsolódik. Ilyenkor tehát a rendelkezésre állási idő és az ezt követő munkavégzés együttes időtartama a 24 órát meghaladhatja, azonban a munkavégzést követően a munkavállalónak az első lehetséges időpontban legalább 11 óra pihenőidőt kell tartania.

Amennyiben az időrendi sorrendben a rendelkezésre állás a munkavégzést követi, akkor főszabály szerint a munkavégzési idő és a rendelkezésre állási idő együttes tartama a 24 órát meghaladhatja, azonban ebben az esetben is, a rendelkezésre állást követő első lehetséges időpontban a munkavállalónak legalább 11 óra pihenőidőt kell tartania.

Összegezve tehát a napi munkavégzési idő abszolút 24 órás korlátja csak abban az esetben érvényesül, ha a munkavállaló munkaidőnek minősülő tevékenységét a rendelkezésre állási idő megelőzi. Ellenkező esetben a napi munkavégzési idő a 24 órát meghaladhatja. Mindkét esetre megállapítja azonban a Kktv. azon – közlekedésbiztonsági és egészségügyi szempontból fontos – követelményt, hogy ezen időtartamokat követően a munkavállalónak az első lehetséges időpontban legalább 11 óra pihenőidőt kell tartania.

2.4. A munkaidő nyilvántartása

A 2002/15/EK irányelv a közúti fuvarozást végző munkavállalók **munkaidő-nyilvántartásának vezetését** is előírja a tagállamok számára, amelyet a munkáltató feladataként határoz meg.

A munkáltató felelős az utazó munkavállalók munkaidejének nyilvántartásáért, és köteles a nyilvántartásokat 2 évig megőrizni. A munkáltató a nyilvántartás egy példányát köteles az utazó munkavállaló részére, annak kérésére átadni.

Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetők esetében munkaidőnek minősül a munka kezdetétől a munka végéig tartó időszak, amely során az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezető a munkahelyén tartózkodik és az ügyfelek rendelkezésére áll, valamint a folyamatban lévő fuvarozási tevékenységgel nem összefüggő általános ügyviteli munka kivételével feladatait ellátja, illetve tevékenységét végzi.

3. A vezetési idő, a szünet és a pihenőidő 561/2006/EK rendeletben megállapított szabályai

A fentiekben már részletesen kifejtettük ezen közösségi jogszabály megalkotásának körülményeit, valamint azt, hogy az EK rendelet a közúti fuvarozást végző munkavállalók munkaidejének csak egy kisebb szeletét, a vezetési időt, szünetet és pihenőidőt szabályozza.

A fentiekben a rendelet személyi, tárgyi és területi hatályát is részletesen ismertettük, jelen részben ismétlésképp csak arra kívánunk utalni, hogy az 561/2006/EK rendelet szabályait **a 3,5 tonna össztömeget meghaladó járművel történő közúti árufuvarozásra**, valamint – a járművezetővel együtt - **a 9-nél több személy szállítására alkalmas járművel történő közúti személyszállításra kell alkalmazni**, ha ezen tevékenységre kizárólag a Közösségen

belül, vagy a Közösség, Svájc és az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodást aláíró országok között kerül sor.

3.1. A vezetési idő

A **vezetési idő** (tehát a ténylegesen vezetéssel töltött idő) fogalmát az 561/2006/EK rendelet akként határozza meg, hogy az a vezetési tevékenységnek olyan időtartama, amelyet menetíró készülékkel automatikusan vagy félautomatikusan rögzítettek, illetve – a menetíró készülék üzemképtelen vagy hibás állapota esetén – manuálisan rögzítettek.

Napi vezetési időnek minősül az adott napi pihenőidő vége és a következő napi pihenőidő kezdete között, vagy az adott napi pihenőidő vége és a heti pihenőidő között összeadódott összes vezetési idő. A **napi vezetési idő** nem haladhatja meg a **9 órát**. Ez azonban meghosszabbítható legfeljebb 10 óra vezetési időre, azonban erre legfeljebb hetente két alkalommal kerülhet sor.

A **heti vezetési idő** pedig a hét során összeadódott összes vezetési idő. Az EK rendelet használja még a **vezetési időszak** fogalmát, amely azt az összeadódott vezetési időt jelenti, amely egy pihenőidő vagy egy szünet után kezdődik és addig tart, amíg a járművezető újabb pihenőidőt vagy szünetet tart. A vezetési időszak lehet folyamatos vagy megszakított.

A heti vezetési **idő nem haladhatja meg az 56 órát** és nem vezethet a 2002/15/EK irányelvben meghatározott maximális heti munkaidő (azaz főszabály szerint a 48 óra, illetve kivételesen a 60 óra) túllépéséhez. Megjegyzendő, hogy a vezetési idő a munkaidőnek csak egy része, utóbbiba egyéb időtartamok is beletartoznak. Az összeadódott összes vezetési idő bármely egymást követő 2 hét alatt nem lehet több 90 óránál.

A **napi és a heti vezetési idő**knak **tartalmazniuk kell** az összes, a Közösség vagy egy harmadik ország területén töltött vezetési időt. (Az EK rendelet hatályának ismertetésekor kitértünk arra, hogy az AETR Egyezmény EK rendelet helyetti alkalmazásának egyik esete, ha a Közösségen, Svájcra és EGT-országokon kívül végzik a közúti szállítást a Közösségben vagy az AETR szerződéses tagországaiban nyilvántartott járművel. Az AETR Egyezmény alkalmazásának eseteire írja elő az 561/2006/EK rendelet, hogy a nemzetközi egyezmény rendelkezéseit összhangba kell hozni a rendelet rendelkezéseivel, azért, hogy utóbbiak az AETR Egyezményen keresztül vonatkozzanak az ilyen járművekre. Ezért egy harmadik ország területén vezetéssel töltött időnek – amely adott vezetési időre egyébként az AETR Egyezmény vonatkozik – az EK rendeletben meghatározott napi és heti vezetési időknél történő figyelembevétele nem vezethet ellentmondáshoz, a két joganyag, az AETR Egyezmény és az 561/2006/EK rendelet harmonizációja következtében).

A munkavállalónak **egyéb munkaként kell bejegyeznie** az utolsó napi vagy heti pihenőidő óta eltöltött alábbi időket:

- **minden egyéb munkaként töltött időt;**

Egyéb munkaként jelöl meg az EK rendelet minden olyan tevékenységet, amelyet a 2002/15/EK irányelv munkaidőként határoz meg, kivéve a vezetéssel, beleértve azonban minden, a szállítási szektoron belül vagy kívül eső, ugyanazon vagy egy másik munkáltató részére végzett munkát. Egyéb munkának minősül a járművezető által az EK rendelet tárgyi hatályán kívül eső jármű vezetésével abból a célból eltöltött bármely időszak, hogy eljusson, vagy visszatérjen az EK rendelet hatálya alá tartozó

olyan járműhöz, amely nem a járművezető otthonánál és nem is a járművezető általános tartózkodási helyeként szolgáló munkáltatói működési központnál található.

- minden, az 561/2006/EK rendelet **hatálya alá nem tartozó kereskedelmi célú jármű vezetésével töltött időt;**
- minden, a 2002/15/EK irányelv értelmében **készenléti időnek minősülő időt** (ez a korábban kifejtetteknek megfelelően a Kktv. rendelkezésre állási idő fogalmának felel meg);

Ezen időtartamok bejegyzését a munkavállalónak kézzel kell megtennie az adatrögzítő lapon, a kinyomaton, vagy azt kézzel kell bevinnie a menetíró készülékbe.

3.2. A szünet és a pihenőidő

Az 561/2006/EK rendelet fogalomhasználatában **szünetnek** minősül az olyan időszak, amely alatt a járművezető nem vezethet, nem végezhet semmilyen egyéb munkát, és amely kizárólag regenerálódásra fordítható. Érzékelhető tehát, hogy az EK rendelet más munkavállalókhöz képest különös hangsúlyt helyez arra, hogy a közúti fuvarozást végző munkavállalók a szünetet valóban pihenéssel töltsék el. Az EK rendelet úgy rendelkezik, hogy **négy és fél óra vezetési időszak eltelte után a járművezetőnek legalább 45 perces megszakítás nélküli szünetet kell tartania**, kivéve, ha pihenőidőt tart. Ez a szünet felcserélhető egy legalább 15 perces szünettel, amelyet egy legalább 30 perces szünetnek kell követnie.

Amennyiben tehát a gépkocsivezető munkaidejét vezetéssel tölti, úgy a szünet tekintetében ezen szabályok alkalmazandóak a munkaközi szünetre vonatkozó szabályok helyett.

Az EK rendelet szabályozza a **pihenőidő** fogalmát és időtartamát is. **Pihenőnek** minősül **minden meg nem szakított időszak, melynek során a járművezető szabadon rendelkezik idejével.**

Napi pihenőidő az a napi időszak, melynek során a járművezető szabadon rendelkezik idejével. A napi pihenőidő kétféle időtartamot foglal magába, egyrészt a rendszeres napi pihenőidőt, másrészt a csökkentett napi pihenőidőt.

Rendszeres napi pihenőidőnek minősül bármely, legalább **11 órát tartó** pihenő. Ezt a rendszeres napi pihenőidőt két időszakra is lehet bontani, melynek az első része szünet nélkül legalább 3 óra, a második része pedig szünet nélkül legalább 9 óra kell legyen. A **csökkentett napi pihenőidő legalább 9 óra**, de kevesebb, mint 11 óra pihenőt jelent.

Heti pihenőidőnek az a heti időszak minősül, melynek során egy járművezető szabadon rendelkezik idejével. A heti pihenőidő is kétféle időtartamot foglal magában, nevezetesen a rendszeres és csökkentett heti pihenőidőt. A **rendszeres heti pihenőidő** bármely, **legalább 45 órás pihenő**. A **csökkentett heti pihenőidő** bármely, **45 óránál rövidebb pihenő, amely legalább 24 óra folyamatos időtartamra csökkenthető**, de csak abban az esetben, ha a csökkentés kompenzálásra kerül egy, a kérdéses hetet követő harmadik hét vége előtt egészben megtartott, a csökkentés mértékének megfelelő tartamú pihenővel.

Az EK rendelet rendelkezése szerint a járművezetőnek napi és heti pihenőidőket kell tartania. Az előző napi pihenőidő vagy heti pihenőidő vége után minden 24 órás időszakon belül a járművezetőnek újabb napi pihenőidőt kell tartania. Amennyiben a napi pihenőidő 24 órás időtartamra eső része legalább 9, de kevesebb mint 11 óra, akkor a kérdéses napi pihenőidőt csökkentett napi pihenőidőnek kell tekintetni. A több fős személyzet tagjaként működő

járművezetőnek azonban a napi vagy heti pihenőidő végétől számított 30 órán belül kell újabb, legalább 9 órás napi pihenőidőt tartania. Több fős személyzet részeként dolgozik a járművezető akkor, ha egy vezetési időszak alatt két egymást követő napi pihenőidő vagy egy napi pihenőidő és egy heti pihenőidő között vezetés céljából legalább két járművezető tartózkodik a járművön. A több fős személyzettel történő vezetés első órájában egy másik járművezető, vagy vezetők jelenléte nem kötelező, de az időszak további részében igen.

Az EK rendelet **lehetővé teszi a napi pihenőidő kiterjesztését rendszeres heti pihenőidővé, vagy csökkentett heti pihenőidővé.** Azonban a járművezetőnek bármely két heti pihenőidő között legfeljebb három csökkentett napi pihenőideje lehet. Bármely két, egymást követő héten a járművezetőnek tartania kell legalább:

- két rendszeres heti pihenőidőt, vagy
- egy rendszeres heti pihenőidőt és egy legalább 24 órás csökkentett heti pihenőidőt. A csökkentést azonban kompenzálni kell egy, a kérdéses hetet követő harmadik hét vége előtt egészben megtartott, a csökkentésnek megfelelő pihenővel. A csökkentett heti pihenőidő kompenzációjaként tartott pihenőt egy másik, legalább 9 órás pihenőidőhöz kell kapcsolni.

A heti pihenőidőnek az előző, heti pihenőidő végétől számított hat, 24 órás időszak végéig meg kell kezdődnie. Az olyan heti pihenőidőt, amely két hétre oszlik el, bármelyik héthez lehet számítani, mindkettőhöz azonban nem.

A **hét** fogalma alatt az 561/2006/EK rendelet is a hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő időszakot érti, de azt is leszögezi, hogy ez a meghatározás nem akadályozza a járművezetőket abban, hogy a hét bármely napján elkezdjék saját munkahetüket, tehát a naptári hét és a munkahét nem feltétlenül esik egybe.

A járművezető azt is választhatja, hogy a telephelytől távol tartott **napi pihenőidőket és csökkentett heti pihenőidőket a járműben** tartja meg, feltéve, hogy a jármű minden járművezető számára megfelelő háló- vagy fekvőhellyel rendelkezik és a jármű álló helyzetben van.

Az EK rendelet lehetőséget teremt arra is, hogy ha a komppal vagy vonattal szállított járművet kísérő járművezető rendszeres napi pihenőidőt tart, akkor ezt a pihenőidőt egyéb tevékenységekkel legfeljebb két alkalommal megszakíthassa. Az egyéb tevékenységek együttes időtartama azonban nem haladhatja meg az egy órát. Feltétel továbbá, hogy a rendszeres napi pihenőidő során a járművezető számára háló-vagy fekvőhely álljon rendelkezésére.

Nem számít pihenőnek, illetve szünetnek a járművezető által utazással töltött bármely olyan időszak, amely időtartam alatt a járművezető azért közlekedik, hogy eljusson arra a helyre, vagy visszatérjen oda, ahol az EK rendelet tárgyi hatálya alá tartozó jármű található annak érdekében, hogy azt a járművet átvegye és ez a jármű nem a járművezető otthonánál, de nem is a járművezető általános tartózkodási helyeként szolgáló munkáltatói működési központnál található. Ez alól kivételt képez az az eset, ha a járművezető kompon vagy vonaton van és rendelkezésére áll háló- vagy fekvőhely.

3.3. Az EK rendeletnek a vezetési időre, szünetre és pihenőidőre vonatkozó szabályai alóli kivételek

Az EK rendelet lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a rendelet által meghatározott mértékekhez képest hosszabb minimum szüneteket és pihenőidőt, vagy rövidebb maximális vezetési időket – tehát a járművezetőkre nézve kedvezőbb szabályokat - írjanak elő, de csak a **kizárólag a saját területükön folytatott közúti szállítási munkák esetében**. Ennek során azonban a már hatályos kollektív szerződéseket, illetve a szociális partnerek közötti egyéb megállapodásokat figyelembe kell venniük. Az EK rendeletet azonban továbbra is alkalmazniuk kell a nemzetközi szállítási tevékenységben részt vevő járművezetőkre, tehát a nem csak kizárólag az adott állam területén közúti szállítást folytató járművezetőkre.

Az EK rendelet annyiban, amennyiben az a közlekedés biztonságát nem veszélyezteti és annak érdekében, hogy a gépjármű megfelelő megállóhelyet érhesse el, ugyancsak lehetővé teszi a szükséges mértékben az általános szabályoktól történő **eltérést a személyek, a jármű vagy a jármű rakományának biztonsága miatt**. A járművezetőnek az ilyen jellegű eltérések okát legkésőbb egy megfelelő megállóhelyre érkezéskor meg kell jelölnie a menetíró készülék adatrögzítő lapján, vagy a menetíróból kinyomtatott lapon, vagy a munkalapon kézi bejegyzéssel.

Az EK rendelet általános szabályaitól történő eltérést a tagállamok számára a rendelet **egyes járműtípusok esetében is** lehetővé teszi, ha ez a rendelet megalkotásának célját nem sérti. Ilyen eltérő szabályokat a tagállamok a saját területükön vagy a kérdéses tagállam hozzájárulásával egy másik tagállam területén történő szállítás esetén engedélyezhetnek.

Ugyancsak az EK rendelet eltérést engedélyező szabálya, hogy amennyiben az a rendelet célját nem sérti és megfelelő védelem áll a járművezetők rendelkezésére, a tagállamok a Bizottság jóváhagyását követően **a saját területükön kisebb kivételeket tehetnek az EK rendelet alól az olyan járművek esetében, amelyek használatára 5 fő/km² alatti népsűrűségű, előre meghatározott területeken kerül sor a következő esetekben:**

- hatóságilag jóváhagyott menetrenddel rendelkező, menetrend szerinti belföldi személyszállítási szolgáltatás esetén (amelyekre vonatkozóan kizárólag a szünetekkel kapcsolatos mentességek engedhetők meg), és
- olyan saját részre, bér munkában vagy díjazás ellenében végzett belföldi szállítási műveletek esetén, amelyeknek nincs kihatása az egységes piacra és bizonyos ipari szektorok fenntartásához szükségesek az adott területen, és ahol ezen rendelet mentességei előírásai legfeljebb 100 km sugarú kört írnak elő.

A fenti mentesség körébe tartozó közúti szállítás magában foglalhat egy négyzetkilométerenként 5, vagy annál több személy által lakott területre történő utat az utazás befejezése vagy megkezdése céljából, viszont az ilyen intézkedéseknek természetüket és terjedelmüket tekintve arányosnak kell lenniük.

A Bizottság jóváhagyását követően lehetőség van arra, hogy a tagállamok az EK rendelet rendelkezései alól kivételt engedélyezzenek a kivételes körülmények között folytatott szállítási tevékenységek esetére. Sürgős esetekben a tagállamok átmeneti kivételt is engedélyezhetnek legfeljebb 30 napos időszakra, amelyről haladéktalanul értesíteniük kell a Bizottságot.

3.4. Az EK rendelet rendelkezéseinek megtartásáért való felelősség, illetve ellenőrzés

A vezetési időre, valamint a szünetre, pihenőidőre vonatkozó EK rendelet szabályainak betartását hivatott biztosítani a közösségi jogszabálynak az a garanciális szabálya, hogy a szállítási vállalkozás **nem adhat** az alkalmazott vagy a rendelkezésére bocsátott járművezetők számára a **megtett úthosszhoz és/vagy a szállított áru mennyiségéhez kapcsolódó fizetést** – jutalom vagy bérpótlék formájában sem –, ha az a kifizetés veszélyezteti a közlekedés biztonságát és/vagy az EK rendelet megsértésére ösztönöz.

Az EK rendelet fogalomhasználatában **szállítási vállalkozásnak** minősül egyébként bármely természetes személy, jogi személy, társulás vagy jogi személyiség nélküli személyek csoportja, függetlenül attól, hogy nyereségérdekelt vagy nem nyereségérdekelt szervezetről van szó, vagy bármely hivatalos szerv, függetlenül attól, hogy önálló jogi személyiséggel bír-e vagy jogi személyiséggel rendelkező hatóságtól függ, és amely közúti szállítást végez, függetlenül attól, hogy azt bér munkában, díj ellenében vagy saját számlájára végzi.

Az EK rendelet a szállítási vállalkozások részére előírja, hogy olyan módon **kötelesek megszervezni a járművezetők munkáját**, hogy megfeleljenek az EK rendelet vezetési időkre, szünetekre és pihenőidőkre megállapított rendelkezéseinek, valamint a közúti közlekedésben használt menetíró készülékekről szóló 3821/85/EGK rendeletnek. Mindezeknek való megfelelés érdekében a szállítási vállalkozásoknak megfelelő utasításokat kell adniuk a járművezetők számára, valamint rendszeres ellenőrzéseket kell végezniük.

Abban az esetben, ha a gépjárművet nem szerelték fel menetíró készülékkel, és az ilyen járművel

- menetrend szerinti országos személyszállítást, és
- olyan menetrend szerinti nemzetközi személyszállítást végeznek, melyek útvonalának végállomásai légvonalban legfeljebb 50 km távolságra van valamely két tagállam között húzódó határtól és az útvonal teljes hossza nem haladja meg a 100 km-t
- a szállítási vállalkozásoknak olyan menetrendet és munkabeosztást kell készítenie, amely minden egyes járművezetőre vonatkozóan megjelöli a nevet, az állomáshelyet és az előzetes munkabeosztást a különböző vezetési időszakokra, egyéb munkákra, szünetekre és rendelkezésre állásra vonatkozóan. Az ilyen személyszállításra beosztott járművezető köteles magával hordani egy kivonatot a munkabeosztásból és a szolgáltatási menetrendből.

A szállítási vállalkozás felelős a vállalkozás járművezetői által elkövetett szabálysértésekért, akkor is, ha a szabálysértést egy másik tagállam vagy harmadik ország területén követték el. Ugyanakkor a tagállamok ezt a felelősséget attól tehetik függővé, hogy a szállítási vállalkozás a rá irányadó szabályokat megsértette-e.

Ennek megfelelően a **Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében** kifejtette, hogy a munka- és pihenőidőre, a menetíró készülék használatára, működtetésére vonatkozó szabályok betartása a munkáltató és a járművezető felelőssége is, függetlenül attól, hogy az uniós jog a felelősséget a szállítási vállalkozáshoz telepíti. [...] Az EK rendelet 10. cikk (2) és (3) bekezdéséből egyértelműen következik, hogy a szállítási vállalkozás nem zárható el annak bizonyításától, hogy az elkövetett jogsértésért nem vagy csak részben tehető felelőssé (BH 2010/137).

Az EK rendelet szabályainak betartása érdekében lehetőséget biztosít a tagállamok számára, hogy felhatalmazzák illetékes hatóságokat arra, hogy a rendelet előírásainak a közúti biztonságot egyértelműen veszélyeztető módon történő megsértése esetén az érintett jármű továbbhaladását megakadályozzák olyan időtartamra, mely a jogsértés okának

megszüntetéséhez szükséges. A tagállam kötelezheti a járművezetőt arra is, hogy egy napi pihenőidőt tartson, sőt az EK rendelet arra is lehetőséget ad, hogy ahol azt a tagállamok megfelelőnek ítélik, bevonják, felfüggesztik, vagy korlátozzák az adott tagállamban bejegyzett vállalkozás engedélyét, illetve a járművezetői engedély érvényességét.

4. Az AETR Egyezmény rendelkezései

Ahogy fentebb már kifejtésre került, hazánkban a 2001. évi IX. törvénnyel kihirdetésre került és 2000. április 19. napjától alkalmazandó AETR Egyezmény tárgyi hatálya nagyrészt egybeesik a Kktv. és az 561/2006/EK rendelet tárgyi hatályával.

A fő különbség a területi hatály tekintetében áll fenn.

Az AETR Egyezmény előírásait kell alkalmazni a közúti áru- és személyszállítás terén a Közösség bármely tagállamában, vagy az AETR szerződéses tagországokban nyilvántartott járművek esetében a teljes útra vonatkozóan, ha az utat a Közösség és egy Svájctól, valamint EGT-országoktól eltérő harmadik ország között, vagy egy ilyen országon áthaladva teszik meg. Az olyan harmadik országban nyilvántartott járművel történő közúti szállítás esetén, mely nem szerződéses tagja az AETR-nek, az AETR rendelkezéseit kell alkalmazni az útnak a Közösség területén vagy olyan országok területén megtett szakaszán, melyek az AETR szerződéses tagországai.

Az AETR Egyezmény alább ismertetendő rendelkezései nagy mértékben azonosak a fentebb már kifejtett közösségi jogszabály előírásaival.

4. 1. A vezetési idő

A **vezetési idő** tekintetében az AETR Egyezmény is úgy rendelkezik, hogy a napi vezetési idő (azaz kétnapi pihenőidő közötti, vagy egynapi pihenőidő és a heti pihenőidő közötti vezetési idő teljes tartama) nem haladhatja meg a 9 órát. Ez azonban heti két alkalommal 10 órára meghosszabbítható.

A **vezetési idő teljes tartama** azonban bármely két egymást követő hét időtartamán belül nem haladhatja meg a **9 órát**. A gépjárművezetőnek **maximum 6 napi vezetési időt** követően heti pihenőidőt kell beiktatnia. Ezt azonban a hatodik nap végéig el lehet halasztani, amennyiben a 6 nap alatt az együttes vezetési idő nem haladja meg a hatnapi vezetési időnek megfelelő maximális időtartamot (azaz a maximum 56 órát, tekintettel arra, hogy a napi vezetési idő heti két alkalommal 10 órára meghosszabbítható, egyébként pedig a napi vezetési idő nem haladhatja meg a 9 órát, tehát 2x10 és 4x9 óra).

Nem menetrend szerinti nemzetközi közúti személyszállításnál ugyanezek a szabályok érvényesülnek a vezetési időre azzal az eltéréssel, hogy a járművezetőnek maximum tizenkettő napi vezetési időt (azaz 65 órát) követően kell heti pihenőidőt beiktatnia, valamint a heti pihenőidőt a tizenkettedik nap végéig el lehet halasztani, amennyiben a 12 nap alatt az együttes vezetési idő nem haladja meg a tizenkettő napi vezetési időnek megfelelő maximális időtartamot.

4.2. A megszakítás és a pihenőidő

Amit az EK rendelet szünetnek nevez, az az AETR Egyezmény fogalomhasználatában **megszakításnak** minősül. Ennek megfelelően négy és fél órás vezetési idő után a gépjárművezető legalább 45 perces megszakítást köteles tartani, kivéve ha pihenőidőt kezd meg. Ezen rendelkezés megtartása esetén az egybefüggő 45 perces megszakítás helyettesíthető a vezetési idő során eloszló vagy közvetlenül ezen időt követő legalább 15 perces megszakításokkal. A 15 percnél rövidebb megszakítás azonban a vezetési időbe számít bele. A megszakítások alatt a gépjárművezető nem végezhet más munkát. Nem minősül azonban egyéb munkának a várakozási idő, és a járművek kompon vagy vasúton történő szállítására fordított időtartam (a 2002/15/EK irányelv alkalmazásában is készenléti időnek minősül ezen időtartam). Megszakításnak minősülhet több vezetővel közlekedő jármű esetén a jármű haladása közben nem vezetéssel töltött idő is. A megszakítások nem tekinthetők napi pihenőidőnek.

Az AETR Egyezmény is megkülönböztet **napi és heti pihenőidőt**.

Pihenőidőnek a legalább egy órás megszakítás nélküli olyan időtartam minősül, amely alatt a gépjárművezető szabadon rendelkezhet az idejével. A gépjárművezetőnek **minden 24 órás időszakban legalább 11 óra egybefüggő napi pihenőidőt** kell tartania, ami hetenként maximum 3 alkalommal legalább 9 egybefüggő órára csökkenthető, feltéve, hogy a következő hét végéig ezzel egyenértékű pihenőidőt biztosítanak számára.

Azokon a napokon, amikor a pihenőidő mértéke nem csökken az Egyezmény által lehetővé tett mértékre, a pihenőidőt 2 vagy 3 különálló időszakban lehet igénybe venni a 24 órán belül, azonban ezek közül az egyiknek legalább 8 egybefüggő órának kell lennie. Ilyen esetben azonban a minimális pihenőidőt 12 órára kell felemelni. Tehát ennek megfelelően a 12 órából egybefüggően a gépjárművezetőnek első alkalommal 8 órát kell igénybe vennie, és a maradék 4 órát a második vagy harmadik időszakban veszi igénybe.

Minden olyan 30 órás időszakra, amikor a járművön legalább két gépjárművezető van, mindegyik gépjárművezetőnek legalább 8 óra egybefüggő napi pihenőidőt kell beiktatnia. A napi pihenőidő eltölthető álló (parkoló) járműben, amennyiben az fekvőhellyel ellátott és fix helyen parkol.

A **heti pihenőidő** esetében a pihenőidők egyikét minden héten heti pihenőidőként, **összesen 45 egybefüggő órára** meg kell hosszabbítani. Ezt a pihenőidőt **legalább 36 egybefüggő órára lehet csökkenteni**, ha azt a gépjárművezető a jármű rendes telephelyén vagy saját lakóhelyén tölti el, vagy legalább 24 egybefüggő órára rövidíthető, ha azt máshol tölti el. Azonban minden csökkentést az illető hetet követő harmadik hét vége előtt egybefüggően eltöltött, azzal egyenértékű pihenőidővel kell kiegyenlíteni. A napi és/vagy heti pihenőidő csökkentéséért ellentételezéseként eltöltött pihenőidőt hozzá kell kapcsolni egy legalább 8 egybefüggő órát kitevő másik pihenőidőhöz, és azt az érintett személy kérésére a jármű telephelyén vagy a gépjárművezető lakóhelyén kell eltölteni.

A **nem menetrend szerinti nemzetközi közúti személyszállításnál** a heti pihenőidő átvihető a következő hétre, és hozzáadható ezen második hétre járó heti pihenőidőhöz. Tekintettel kell lenni az AETR Egyezmény azon rendelkezésére is, hogy a szállítás ezen típusa esetén maximum 12t napi vezetési időt követően kell a heti pihenőidőt beiktatni, valamint a heti pihenőidőt a tizenkettedik nap végéig lehet elhalasztani, amennyiben a 12 nap alatt az együttes vezetési idő nem haladja meg a 12 napi vezetési időnek megfelelő maximális időtartamot).

Az egyik héten kezdődő és a következő héten folytatódó heti pihenőidőt e két hét bármelyikéhez hozzá lehet kapcsolni.

Ha áru- és/vagy személyszállítást végző gépjárművezető komphajón vagy vasúton szállított járművet kísér, az egybefüggő napi pihenőidőt legfeljebb egy ízben meg lehet szakítani a következő feltételek teljesülésekor:

- biztosítják számára, hogy a napi pihenőidő szárazföldön eltöltött részét a napi pihenőidő komphajó fedélzetén vagy vasúton eltöltött része előtt vagy után igénybe vegye,
- a napi pihenőidő két része közötti időtartamnak a lehető legrövidebbnek kell lennie, és semmiképpen nem haladhatja meg az egy órát a jármű berakodása előtt vagy berakodása után. Ezen műveletekbe beleszámítanak az elvámolási eljárások is,
- a napi pihenőidő mindkét részét a gépjárművezető csak a járműben elhelyezett fekvőhelyen vagy a fekvőhelyes vasúti kocsiban töltheti el.

Az ily módon megszakított pihenőidőt két órával meg kell hosszabbítani.

4.3. Az AETR Egyezmény alóli kivételek

Az Egyezmény rendelkezéseitől való eltérés akkor lehetséges, ha ez nem veszélyezteti a közúti közlekedés biztonságát és lehetővé teszi megfelelő parkolóhely elérését.

A gépjárművezető a személyek, a jármű vagy a rakomány biztonságának megőrzéséhez szükséges mértékben térhet el az AETR Egyezmény rendelkezéseitől. Az eltérés módját és okát a gépjárművezetőnek be kell jegyeznie a menetíró készülék adatrögzítő lapjára vagy a menetlevélre. Az 561/2006/EK rendelet ehhez képest sokkal részletesebben állapítja meg a kivételek körét.

4.4. Az AETR Egyezmény megtartásának ellenőrzése

A munkáltató köteles a közúti fuvarozást oly módon megszervezni, hogy a gépjárművezetők az AETR Egyezmény rendelkezéseit betarthassák.

A munkáltató köteles a rendelkezésre álló valamennyi dokumentum, mint az egyéni ellenőrző könyvek felhasználása alapján a vezetési időt, az egyéb, munkában eltöltött időt és a pihenőidőket rendszeresen ellenőrizni. Ha a munkáltató megállapítja az AETR Egyezmény megszegését, azonnal köteles intézkedni a jogsértés megszüntetése és megismétlődésének megakadályozása érdekében, például a munkaidő és az útvonalak megváltoztatásával.

Tilosak a munkabérben részesülő gépjárművezetők részére még prémium vagy bérkiegészítés formájában is azok a plusz kifizetések, amelyek a megtett távolsággal és/vagy a szállított áruk értékösszegével függnek össze, kivéve, ha e kifizetések jellegüknél fogva nem veszélyeztetik a közúti közlekedés biztonságát.

5. A menetíró készülék (tachográf)

A munkaidőre és a vezetési időre vonatkozó szabályok ellenőrzése és a visszaélések elkerülése céljából, mind közösségi jogszabály, a közúti közlekedésben használt menetíró

készülékekről szóló, 1985. december 20-i 3821/85/EGK tanácsi rendelet, mind az AETR Egyezmény is előírja a gépjárművekben a menetíró készülék felszerelését és használatát. A 3821/85/EGK tanácsi rendelet végrehajtásáról a Kktv. felhatalmazása alapján a **124/2005. (XII.29.) GKM rendelet rendelkezik.**

A **3821/85/EGK rendelet** 3. cikke szerint a **tagállamokban nyilvántartásba vett és a közúti személyszállításra és árufuvarozásra használt járművekbe** menetíró készüléket kell beépíteni és használni. Ez alól kivételt képez az 561/2006/EK rendelet tárgyi hatálya alól kivett járművek, valamint azokat a menetrend szerinti országos, illetve nemzetközi személyszállítási szolgáltatás végző járművek, amelyekre az 561/2006/EK rendelet 16. cikk (2) bekezdése értelmében a szállítási vállalkozásnak épp azért kell menetrendet és munkabeosztást készítenie, mivel ezen járműveket nem szerelték fel menetíró készülékkel.

A menetíró készülék a közúti járműbe történő **beépítésre szánt olyan készülék**, amely automatikusan vagy félautomatikusan feltünteti és rögzíti e járművek mozgásának és vezetőik bizonyos munkaszakaszainak adatait.

A **menetíró készülék kialakítására** vonatkozó előírásokat a 3821/85/EGK rendelet I. illetve I.B. számú melléklete tartalmazza. A 124/2005. GKM rendelet az EGK rendelet I. számú mellékletében meghatározott kivitelű menetíró készüléket nevezi analóg tachográfnek, az I.B. számú mellékletben szereplőt pedig digitális tachográfnek. Ennek megfelelően az I. számú melléklet a menetíró készülékre vonatkozó előírásokat tartalmazza, az I.B. számú mellékletben pedig többek között a járművezetői kártya leírására kerül sor, amelyet a tagállam hatósága bocsát ki a járművezető részére, és a menetíró készülékkel együtt kerül felhasználásra. Ez azonosítja a járművezetőt és lehetővé teszi a járművezető tevékenységére vonatkozó adatok tárolását (vezetési idő, egyéb munka, készenléti idő, vezetés megszakítása és a napi pihenőidők). Tehát ami az analóg tachográf esetén az adatrögzítő lap, annak funkcióját digitális tachográfnál a járművezetői kártya tölti be. A digitális tachográf használata kötelezővé vált valamennyi, 2006. május 1-jét követően nyilvántartásba vett jármű esetében.

Az EGK rendelet értelmében a **munkáltató és a járművezető gondoskodik** egyrészt a menetíró készülék, másrészt a járművezetői kártya helyes működéséről és megfelelő használatáról. A munkáltatónak megfelelő számú adatrögzítő lapot kell kiadni a menetíró készülékkel felszerelt jármű vezetőjének, amelyeket használatukat követően legalább egy évig köteles megőrizni. Az adatrögzítő lapok mennyiségénél számításba kell venni azok személyes jellegét, a szolgálati idő tartamát és annak a lehetőségét, hogy a sérült, vagy az illetékes ellenőrző tisztviselő által lefoglalt adatrögzítő lapokat pótolni kell. A munkáltató a járművezetőknek csak olyan adatrögzítő lapokat ad ki, amelyek a jóváhagyott mintának megfelelnek és a járműbe beépített készülékhez használhatók.

A közúti járművek forgalomba helyezésének és forgalomban tartásának műszaki feltételeiről szóló **6/1990. (IV.12) KöHÉM rendelet** 92. § (2) bekezdése a közösségi és nemzetközi jogból fakadó kötelességünknek megfelelően a menetíró készülék használatát az 561/2006/EK rendelet, valamint az AETR Egyezmény hatálya alá tartozó M₂, M₃ és N kategóriába tartozó járművek számára teszi kötelezővé.

Menetíró készülék beépítése és használata nem kötelező az EK rendeletben és az AETR Egyezményben meghatározott kivételek esetében, valamint a kizárólag belföldön, rendeletileg meghatározott üzemeltetési célokra használt járművekben.

Az **AETR Egyezmény** a szerződéses országokban bejegyzett járművek esetében írja elő azok menetíró készülékkel történő felszerelését - az Egyezményben előírt módon és ott meghatározott követelményeknek megfelelően -, illetve a készülék használatát. Az AETR Egyezménynek megfelelő tachográfnek tekinti az Egyezmény azt a menetíró készüléket, amely megfelel a 3821/85/EGK rendeletben foglalt előírásoknak. Egyébként az AETR Egyezmény is az EGK rendelettel egyezően határozza meg a menetíró készülék fogalmát: közúti gépjárművekbe szerelendő olyan készülék, amely automatikusan vagy félautomatikusan feltünteti és rögzíti a járművek mozgásának és vezetőik bizonyos munkaidőszakaszainak adatait; az adatrögzítő lap pedig a rögzített adatok befogadására és megőrzésére szolgáló olyan lap, amelyet a menetíró készülékbe kell helyezni, és amelyre a készülék jelölőeszközei folyamatosan beírják a rögzítendő adatokat.

Az AETR Egyezmény tartalmaz rendelkezéseket arra vonatkozóan is, mi a teendő, ha a menetíró készüléket **a járművezető valamilyen fogva nem tudja használni**. Ha a járműre felszerelt menetíró készüléket nem lehet a megszokott és megfelelő módon használni, úgy a személyzet minden tagja köteles az adatrögzítő lapjára megfelelő grafikus jelzéssel, kézírással feljegyezni szakmai tevékenysége időszakaira és a pihenőidőre vonatkozó adatokat. Amennyiben a járműtől való távollétük miatt nem tudják a készüléket használni, úgy kötelesek megfelelő grafikus jelzéssel, kézírással bejegyezni adatrögzítő lapjukra, a távollétükben végzett munkaköri tevékenységeiknek megfelelő különböző időpontjaitoknál

A személyzet tagjai kötelesek mindig maguknál tartani és ellenőrzéskor betekintésre bemutatni a folyó hétre, és az előző hét utolsó napjára szóló adatrögzítő lapokat, amikor vezettek.

A munkáltató **megfelelő számú adatrögzítő lapot köteles a gépjárművezetőnek átadni**, figyelemmel e lapok személyhez kötöttségére, a szolgálat időtartamára, valamint arra, hogy a sérült vagy az ellenőrző szervek által lefoglalt lapokat esetlegesen pótolni kell. A munkáltató csak a jóváhagyott mintapéldány szerinti, a járműre felszerelt készülék használatára alkalmas lapokat adhat át a gépjárművezetőnek. A munkáltató az adatrögzítő lapokat az utolsó bejegyzéstől számított legalább 12 hónapig köteles gondosan megőrizni, és az ellenőrző hatóság kérésére bemutatni.

A menetíró készülék **működőképességének megőrzéséről, valamint meghibásodás** esetén a lehető legrövidebb időn belüli megjavíttatásáról a személyzet tagjainak kell gondoskodniuk.

6. A hazai ellenőrzés és kiszabható bírságok

A közúti szállítást végző egyes járművek személyzetének vezetési és pihenőidejének ellenőrzéséről a 66/2007. (IV. 4.) Korm. rendelet rendelkezik, a jogszabályi előírások megsértése esetén kiszabható bírságokról pedig a 156/2009. (VII. 29.) Korm. rendelet.

Az **ellenőrzésről szóló 66/2007. Korm. rendelet** hatálya az AETR Egyezmény, valamint az 561/2006/EK rendelet hatálya alá tartozó tevékenységet végző jármű személyzetére (azaz gépjárművezetőre), a járművet üzemben tartó vállalkozásra, továbbá a közúti vagy telephelyi ellenőrzést végző hatóságra (ellenőrző szerv) és ennek jogkörében eljáró személyre (ellenőr) terjed ki. A jármű fogalmát a rendelet az 561/2006/EK rendelet meghatározása szerint használja. A menetíró készülékre vonatkozó rendelkezések betartását közúti ellenőrzés

keretében a Nemzeti Közlekedési Hatóság regionális igazgatósága, a rendőrség és a vámhatóság, telephelyi ellenőrzés keretében az üzembentartó telephelyén a közlekedési hatóság, a rendőrség, valamint az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség területi munkaügyi felügyelősége jogosult ellenőrizni.

Közúti ellenőrzés során kitűzött **vizsgálati célok** közé tartozik többek között :

- napi és heti vezetési idők, szünetek és napi és heti pihenőidők, továbbá
- az adott napra és az azt megelőző 28 napra vonatkozó adatrögzítő lapok,
- ugyanerről az időszakról a járművezető kártyáján tárolt adatok, és/vagy
- a tachográf memóriájában tárolt adatok, és/vagy
- az ezekről készített kinyomaton szereplő adatok.
- a telephelyi ellenőrzés a fentieken túl az alábbi adatokra is kiterjed:
- a heti pihenők és ezen pihenőidők közötti vezetési idők;
- a két hétre összesen engedélyezett vezetési idők betartása;
- az adatrögzítő lapok, a járműegység és a járművezető kártyájának adatai, továbbá
- a kinyomatok, valamint az üzembentartó által a digitális tachográfól letöltött adatok.

A közúti ellenőrzés az 561/2006/EK rendeletben, illetve az AETR Egyezményben, továbbá a 3821/85/EGK tanácsi rendeletben foglaltak megtartásának ellenőrzésére terjed ki.

Az ellenőrzés elsősorban a tachográf által rögzített vezetési és pihenőidők, továbbá szünetek tartamának betartására irányul. Ezen előírások megsértése esetén pihenőidő letöltése, azaz kényszervárákoztatás rendelhető el. A napi pihenőidő elégtelensége miatt a kényszervárákoztatás mértéke egybefüggően minimum 9 óra, maximum 11 óra lehet.

Heti pihenőidő hiánya esetén 24 óra egybefüggő pihenőidő írható elő. Megszakítás elégtelensége miatt minimum 15 perc, maximum 45 perc kényszervárákoztatás rendelhető el. A várakozás kikényszerítése érdekében a gépjármű és a rakomány okmánya a várakozás előírt időtartamáig visszatarthatók, amely visszatartás azonban nem minősül a külön jogszabályban meghatározott helyszíni elvételnek. Kényszervárákoztatás elrendelése esetén az elrendelő hatóságot a jármű és a rakománya őrzéséért, valamint a kényszervárákoztatás következtében az üzembentartót ért kárért felelősség nem terheli.

Az a járművezető, illetve a szállító, **aki megsérti** az 561/2006/EK rendeletben, az AETR Egyezményben, a 3821/85/EGK tanácsi rendeletben, a 124/2005. GKM rendeletben meghatározott, a vezetési és pihenőidőre, valamint az ezekkel összefüggő okmányokra vonatkozó rendelkezéseket, **alkalmanként 10 000–300 000 forintig terjedő bírság megfizetésére kötelezhető** az alábbi esetekben:

- a 9 órás napi vezetési idő túllépése, ha a 10 órára történő meghosszabbítás nem megengedett;
- a 10 órás meghosszabbított napi vezetési idő túllépése, ha a meghosszabbítás megengedett;
- az összeadódott heti vezetési idő túllépése;
- az összeadódott vezetési idő túllépése két egymást követő hét alatt;
- a négy és fél óra összeadódott vezetési idő túllépése;
- nem megfelelő, 11 óránál rövidebb napi pihenőidő, ha a csökkentett napi pihenőidő nem megengedett;
- nem megfelelő, 9 óránál rövidebb csökkentett napi pihenőidő, ha a csökkentés megengedett;

- nem megfelelő, 3+ 9 óránál rövidebb megosztott napi pihenőidő;
- nem megfelelő, 9 óránál rövidebb napi pihenőidő több fős személyzet esetén;
- nem megfelelő, 24 óránál rövidebb csökkentett heti pihenőidő;
- nem megfelelő, 45 óránál rövidebb heti pihenőidő, ha a csökkentett heti pihenőidő nem megengedett;
- a bér és a megtett úthossz vagy a szállított áru mennyisége közötti kapcsolat (kizárólag a szállító büntethető).

A külön jogszabályok tehát csak a vezetési idő, a szünetek és pihenőidő szabályok megtartásának ellenőrzéséről, valamint ezek megszegése esetén alkalmazható szankciókról szólnak. Ezeken túl a munkaidő vizsgálatára az általános, a munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó szabályok terjednek ki.

	1988. évi I. törvény Kktv.	2002/15/EK irányelv	Mt.
1. <u>munkaidő fogalma</u>	Mt. 117. § (1) bekezdés a) pontjára tekintettel különösen a közúti személyszállítási, ill. árufuvarozási tevékenységre fordított idő, valamint a be-és kirakodásra történő várakozás ideje, ha ennek időtartama előzetesen nem volt meghatározható [18/B. § a),b)]	a munka kezdetétől a munka befejezéséig tartó idő, ami alatt a munkavállaló a munkahelyén tartózkodik, a munkaadó rendelkezésére áll, és ellátja feladatait, vagy tevékenységeit végzi (azaz: 1. közúti fuvarozási tevékenységre fordított teljes idő, 2. azon időszakok, amelyek során munkavállaló idejével nem rendelkezik szabadon és munkahelyén tartózkodva a szokásos munka felvételére készen áll, és amikor a szolgálattal kapcsolatos bizonyos feladatokat is elvégez, ha azok időtartama előre nem ismert) [3. cikk a)]	a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama – a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem számít be [117. § (1) a)]
2. <u>rendelkezésre állási idő/készenléti idő</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ minden olyan idő, ami nem munkaidő és nem pihenőidő, és amely során nem kell a munkavállalónak a munkahelyén tartózkodnia, de készen kell állnia a jármű vezetésének megkezdésére, folytatására, ill. egyéb munka elvégzésére; ➢ több gépjárművezet 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ szüneten és pihenőidőn kívüli olyan időszak, amelynek során a munkavállalónak nem kell a munkahelyén maradnia, de készenlétkben kell állnia, hogy jelentkezni tudjon a gépjárművezet és megkezdésére vagy 	bizonyos célok érdekében a munkavállaló az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő készenlétre kötelezhető. A készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről. [129. § (1), (2)]

	<p>ős járatok esetében a jármű vezetési ideje alatt a járművet vezető személy mellett, vagy a fekvőhelyen eltöltött idő [18/B. § b)]</p>	<p>folytatására, vagy egyéb munka elvégzésére;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ a vezetés során egymást váltó munkavállalók esetén a gépjárművezető mellett vagy fekvőhelyen eltöltött idő [3. cikk b)] 	
3. <u>munkahely</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ a közúti személyszállítást, illetve áru fuvarozást végző vállalkozás valamennyi telephelye és székhelye, ➤ az ilyen tevékenység végzéséhez használt jármű, ➤ továbbá bármely egyéb hely, ahol a személyszállítási, illetve áru fuvarozási tevékenységgel kapcsolatos feladatokat végzik [18/B. § c)] 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ azon vállalkozás központi és további telephelye, amely számára a járművezető közúti fuvarozási tevékenységet végez; ➤ az a jármű, amelyet a személy a közúti fuvarozási tevékenység végzéséhez feladatai teljesítése során használ; ➤ bármely egyéb hely, ahol a fuvarozással kapcsolatos tevékenységeket végzik [3. cikk c)] 	<p>állandó vagy változó munkahely [76/C. § (1)]</p>
4. <u>munkaidőkeret alkalmazása</u>	<p>legfeljebb 4 hónapos, kollektív szerződés esetén legfeljebb 6 hónapos munkaidőkeretet kell megállapítani</p>	<p>munkaidőkeret fogalmáról nem rendelkezik, de a maximális heti munkaidő átlagának számítása szempontjából négy hónapot kell figyelembe venni [4. cikk a)]</p>	<p>a munkaidő legfeljebb 4 havi, illetve 16 heti keretben is meghatározható; kollektív szerződés esetén legfeljebb 6 havi, illetve 26 heti munkaidőkeret alkalmazása lehetséges [118/A. § (1),(2)]</p>

5. <u>hét/heti munkaidő meghatározása</u>	a munkavégzés helye szerinti helyi időszámítás szerint, hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő időszak [18/B. § f)]	hétfő 00:00 órától vasárnap 24:00 óráig terjedő időszak [3. cikk g)]	az egy naptári hétre eső, vagy 168 óras megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő [117. § (1) c)]
6. <u>heti munkaidő tartama</u>	max. 48 óra a munkaidőkeret átlagában, egyébként max. 60 óra [18/C. § (4), (5)]	heti átlagos munkaidő max. 48 óra, 60 órára akkor hosszabbítható meg, ha 4 hónap átlagában nem haladja meg a heti 48 órát [4. cikk a)]	heti 40 óra [117/B. § (1)]
7. <u>több munkaviszonyban töltött munkaidő</u>	a több munkaviszonyban töltött munkaidőket össze kell számítani [18/C. § (6)]	a több munkaadónál ledolgozott munkaidő összeadódik [4. cikk b)]	csak az adott munkaviszonyban fennálló munkaidő vizsgálendő, nincs összeszámitási kötelezettség
8. <u>munkaközi szünet, szünet</u>	munkaközi szünet nélkül végzett folyamatos munka a 6 órát nem haladhatja meg; 6 és 9 óra közötti teljes napi munkavégzés esetén legalább 30 perces , 9 órát meghaladó teljes napi munkavégzés esetén legalább 45 perces munkaközi szünetet kell beiktatni, amely legalább 15 perces időszakokra felosztható . [18/F. § (1), (2)]	hat óra folyamatos munkavégzést szünetnek kell követnie; ha a teljes munkaidő 6 és 9 óra közötti, azt legalább 30 perces szünettel, amennyiben a 9 órát meghaladja, legalább 45 perces szünettel kell megszakítani, amelyek egyenként legalább 15 perces időszakokra feloszthatók (5. cikk)	ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a 6 órát meghaladja, valamint minden további 3 óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább 20 perc, legfeljebb 1 óra munkaközi szünetet kell biztosítani, melyből legalább 20 percet egybefüggően kell kiadni. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az 1 órát nem haladhatja meg. (122.§)
9. <u>pihenőidő</u>	a rendelkezésre állási idő és az ezt követő	az 561/2006/EK rendelet és az AETR	főszabály szerint a munkavállaló részére

	<p>munkaidő együttes tartama nem haladhatja meg a 24 órát, kivéve határátlépéshez vagy egyéb halaszthatatlan tevékenységhez kapcsolódó munkavégzés esetén, amit követő első lehetséges időpontban min. 11 óra pihenőt kell tartani.</p> <p>Munkavégzési idő és ezt követő rendelkezésre állási idő együttes tartama a 24 órát meghaladhatja, de ezt követő első lehetséges időpontban legalább 11 óra pihenőt kell tartani [18/F. § (3), (4)]</p>	<p>Egyezmény szabályaira utal közvetetten (6. cikk)</p>	<p>a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőt kell biztosítani. Ez 8 órára csökkenthető bizonyos esetekben. [Mt. 123. § (1) (2)]</p>
<p>10. <u>éjszakai időszak fogalma</u></p>	<p>a munkavégzés helye szerinti helyi időszámítás szerint a 00:00 és 04:00 közötti időtartam [18/G. § (1)]</p>	<p>a nemzeti jogszabályok által meghatározott, legalább 4 órás időszak 00:00 és 07:00 óra között [3. cikk h)]</p>	<p>22:00 és 06:00 közötti időszak [117. § (1) d)]</p>
<p>11. <u>éjszakai munkavégzés</u></p>	<p>éjszakai időszak alatti munkavégzés, amely esetben – munkaszerződés, kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a napi munkaidő a 10 órát nem haladhatja meg [18/G. § (1)]</p>	<p>éjszakai időszakban végzett minden munka [3. cikk i)] Éjszakai munkavégzés esetén a napi munkaidő a 10 órát egyetlen 24 órás időszakban sem haladhatja meg [7. cikk (1)]</p>	<p>éjszakai időszakban teljesített munkavégzés [117. § (1) d)]</p>
<p>12. <u>éjszakai munkavégzés ellentételezése</u></p>	<p>Mt. szerinti bérpótlék jár [18/G. § (2)], azaz 15 %-os bérpótlék</p>	<p>a nemzeti jogszabályok vagy kollektív szerződések, a szociális partnerek közötti megállapodás, illetve</p>	<p>15 %-os bérpótlék [146. § (1)]</p>

		a nemzeti gyakorlat szerinti ellentételezés jár, ha az nem veszélyezteti a közúti közlekedés biztonságát [7. cikk (1)]	
13. <u>rendkívüli munkavégzés</u>	csak a munkaidőkereten felüli munkavégzés minősül rendkívüli munkavégzésnek, aminek időtartamát a munkaidő maximális időtartamába be kell számítani. Rendkívüli munkavégzés nemcsak különösen indokolt esetben rendelhető el [18/C. § (8), 18/J. §]	nem rendelkezik külön róla	munkaidő-beosztástól eltérő; munkaidőkereten felüli; ügylet alatti munkavégzés; illetve készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam. Csak különösen indokolt esetben rendelhető el [126. § (1), 127. § (1)] A munkaidő-beosztás szerinti napi, ill. heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani [119. § (3)]
14. <u>munkaidő-beosztás</u>	a személyszállítási, ill. áru fuvarozási tevékenységre a munkáltató osztja be a munkavállalót – figyelemmel az egészséges és biztonságos munkavégzés, a közlekedésbiztonság követelményére és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokra. A munkavállaló munkaidejét – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok,	nem rendelkezik róla	a munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére osztja be, és legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre írásban közli azt a munkavállalóval. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. [119. § (1)]

	a szakmai szabályok, a menetrend és a munkáltató utasításainak keretei között – maga osztja be (18/D. §)		
15. <u>a munkavégzésre való beosztás közlésének határideje</u>	fuvarozási, szállítási tevékenységre való beosztást a munkavégzés megkezdése előtt legalább 12 órával közölni kell a munkavállalóval. Ha a munkavállaló munkára képes állapotban van, a beosztás közlése a munkavégzést megelőző 12 órán belül korábban is megtörténhet, de ilyenkor a munkaidőnek minősülő idő első 12 órája rendkívüli munkavégzés. Rendelkezésre állási időt és annak előrelátható tartamát indulás előtt vagy közvetlenül a rendelkezésre állási idő kezdetét megelőzően kell ismertetni (18/E. §)	nem rendelkezik róla	A munkaidő-beosztást a munkáltató legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre írásban közli a munkavállalóval. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. [119. § (2)]
16. <u>munkaidő-nyilvántartás</u>	az Mt.-ben foglaltakon túl munkáltató a rendelkezésre állási időt is köteles nyilvántartani, és a nyilvántartást 3 évig megőrizni (18/H. §)	a közúti fuvarozási tevékenységet végző személyek munkaidejének nyilvántartásáért a munkaadó felelős, köteles a nyilvántartást 2 évig megőrizni (9. cikk)	A munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével és készenlétével, szabadságának kiadásával, és az egyéb munkaidő-kezdvezményével kapcsolatos adatokat [140/A. § (1)]

	AETR Egyezmény, kihirdetve a 2001.évi IX. törvénnyel	561/2006/EK rendelet
1. <u>vezetési idő fogalma</u>	konkrét definíciót nem tartalmaz, a vezetéssel töltött idő	vezetési tevékenység menetíró készülékkel vagy manuálisan rögzített időtartama [4. cikk j)] vezetési időszak: egy pihenőidő vagy egy szünet után kezdődő és egy újabb pihenőidőig vagy újabb szünetig összeadódott vezetési idő [4. cikk q)]
2. <u>napi vezetési idő fogalma</u>	kétnapi pihenőidő közötti, vagy egynapi pihenőidő és a heti pihenőidő közötti vezetési idő (6. cikk 1.)	napi pihenőidő vége és következő napi pihenőidő kezdete; vagy napi pihenőidő vége és heti pihenőidő kezdete közötti összes vezetési idő [4. cikk k)]
3. <u>napi vezetési idő tartama</u>	max. 9 óra , heti két alkalommal 10 órára hosszabbítható; a vezetési idő teljes tartama bármely két egymást követő hét időtartamán belül nem haladhatja meg a 90 órát (6. cikk 1., 2.)	max. 9 óra , heti két alkalommal 10 órára hosszabbítható; a vezetési idő teljes tartama bármely két egymást követő hét időtartamán belül nem haladhatja meg a 90 órát [6. cikk (1), (3)]
4. <u>heti vezetési idő fogalma</u>	konkrét definíciót nem tartalmaz, hat napi vezetési idő után kötelező heti pihenőidő kiadása (6. cikk 1.) hét: a hétfő 00:00 óra és a vasárnap 24:00 óra közötti időtartam [1. cikk l)]	a hét során összeadódott összes vezetési idő hét: a hétfő 00:00 órától és a vasárnap 24:00 órától terjedő időszak [4. cikk i)]
5. <u>heti vezetési idő tartama</u>	max. 56 óra , hatnapi vezetési idő után heti pihenőidőt kell tartani, nem menetrend szerinti nemzetközi közúti személyszállítás esetén max. 65 óra (6. cikk 1.)	max. 56 óra [6. cikk (2)], de nem vezethet a heti maximális munkaidő meghaladásához (48 óra a hét átlagában, illetve 60 óra, ha a négy hónap átlagában nem haladja meg a heti 48 órát)
6. <u>megszakítás/szünet fogalma</u>	időtartama alatt nem végezhető más munka; a várakozási idő és a járművek kompon vagy vasúton történő szállítása nem minősül más munkának. A megszakítás nem tekinthető napi pihenőidőnek (7. cikk 3.,4.)	olyan időszak, amely alatt a járművezető nem vezethet, nem végezhet semmilyen egyéb munkát, kizárólag regenerálódásra fordítható [4. cikk d)]

7. <u>megszakítás/szünet tartama</u>	4,5 óra vezetési idő után kötelező min. 45 perces megszakítást tartani, kivéve ha pihenőidő kezdődik. A 45 perces megszakítás legalább 15 perces szakaszokra bontható fel (7. cikk 1.,2.)	4,5 óra vezetési időszak után kötelező min. 45 perces megszakítás nélküli szünetet tartani, kivéve ha pihenőidő kezdődik. A szünet 15 és 30 perces tartamú két szakaszra is felbontható (7. cikk)
8. <u>pihenőidő fogalma</u>	legalább 1 órás megszakítás nélküli időtartam, amely alatt a gépjárművezető szabadon rendelkezhet idejével [1. cikk m)]	minden meg nem szakított időszak, melynek során a járművezető szabadon rendelkezik idejével [4. cikk f)]
9. <u>napi pihenőidő fogalma</u>	24 órás időszakra eső egybefüggő pihenőidő (8. cikk 1.)	az a napi időszak, melynek során a járművezető szabadon rendelkezik idejével; rendszeres és csökkentett napi pihenőidőt foglal magában [4. cikk g)]
10. <u>napi pihenőidő tartama</u>	<p>min. 11 egybefüggő óra, ami hetente max. 3 alkalommal 9 egybefüggő órára csökkenthető, de ezt a következő hét végéig kompenzálni kell. A kompenzációként nyújtott pihenőidőt hozzá kell kapcsolni egy legalább 8 egybefüggő óra másik pihenőidőhöz. A nem csökkentett tartamú pihenőidő 2 vagy 3 különálló időszakban is igénybevehető, de ezek közül az egyiknek min. 8 egybefüggő órának kell lennie és ilyenkor a minimális pihenőidő 12 órára emelkedik (8. cikk 1.,6.).</p> <p>Ha a járművön legalább 2 járművezető van, minden ilyen 30 órás időszakra mindegyik járművezetőnek 8 óra egybefüggő napi pihenőidőt kell tartani. (8. cikk 2.)</p> <p>Komphajón vagy vasúton szállított járművet kísérő gépjárművezető napi</p>	<p>Rendszeres napi pihenőidő a min. 11 óra pihenő, amely 2 időszakra is bontható: első része szünet nélkül legalább 3 óra, második része szünet nélkül legalább 9 óra.</p> <p>Csökkentett napi pihenőidő a legalább 9, de kevesebb mint 11 óra pihenő. [4. cikk g)]</p> <p>Az előző napi pihenőidő vagy heti pihenőidő végétől számított minden 24 órás időszakon belül napi pihenőidőt kell tartani; több fős személyzet esetén 30 órán belül kell újabb, legalább 9 órás napi pihenőidőt tartani [8. cikk (2), (5)]</p> <p>Komppal vagy vonattal szállított járművet kísérő járművezető rendszeres napi pihenőideje legfeljebb kétszer max. 1 órára egyéb tevékenységgel megszakítható [9. cikk (1)]</p>

	<p>pihenőideje legfeljebb egy ízben, max. 1 órára megszakítható egyéb feltételek mellett. A napi pihenőidő ebben az esetben 2 órával meghosszabbítandó (8. cikk 8.)</p>	
11. <u>heti pihenőidő fogalma</u>	<p>a napi pihenőidők egyikét minden héten heti pihenőidővé kell hosszabbítani (8. cikk 3.)</p>	<p>az a heti időszak, melynek során egy járművezető szabadon rendelkezik idejével; rendszeres és csökkentett heti pihenőidőt foglal magában [4. cikk h)]</p>
12. <u>heti pihenőidő tartama</u>	<p>45 óra; 36 illetve 24 egybefüggő órára rövidíthető, ha a rövidítést követő harmadik hét végéig a rövidítést kompenzálják (8. cikk 3.)</p> <p>Az egyik héten kezdődő és a következő héten folytatódó pihenőidő e két hét bármelyikéhez hozzákapsolható (8. cikk 4.)</p> <p>A kompenzációként nyújtott pihenőidőt hozzá kell kapcsolni egy legalább 8 egybefüggő óra másik pihenőidőhöz. (8. cikk 6.)</p> <p>Az egyik héten kezdődő és a következő héten folytatódó heti pihenőidőt e két hét bármelyikéhez hozzá lehet kapcsolni (8. cikk 4.)</p>	<p>rendszeres heti pihenőidő: legalább 45 óra; csökkentett heti pihenőidő: 45 óránál rövidebb pihenő, amely legalább 24 órára csökkenthető, ha a csökkentést az azt követő harmadik hét végéig kompenzálják, amit egy másik, legalább 9 órás pihenőidőhöz kell kapcsolni. 2 egymást követő héten legalább 2 rendszeres heti pihenőidőt, vagy egy rendszeres és egy legalább 24 órás csökkentett pihenőidőt kell tartani [4. cikk h), 8. cikk (6) (7)]</p> <p>A 2 hétre oszló heti pihenőidőt bármelyik héthez hozzá lehet számítani, de mindkettőhöz nem [8. cikk (9)]</p>
14. <u>eltérések, kivételek a főszabály alól</u>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ha nem veszélyezteti a közúti közlekedés biztonságát, és ➤ megfelelő parkolóhely elérése lehetséges, és ➤ a személyek, a jármű vagy a rakomány biztonságának megőrzéséhez szükséges mértékben (9. cikk) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ kizárólag saját állam területén folytatott közúti szállítás esetén hosszabb minimum szünet, pihenőidő, rövidebb maximális vezetési idő (11. cikk) ➤ ha a közlekedés biztonságát nem veszélyezteti, és a gépjármű megfelelő megállóhely elérése érdekében, a személyek, jármű vagy jármű rakományának

		<p>biztonsága miatt a szükséges mértékben (12. cikk)</p> <ul style="list-style-type: none">➤ meghatározott járművekkel történő szállítás esetén [13. cikk (1) a)-p)]➤ kivételes körülmények között folytatott szállítási tevékenység esetén [14. cikk (1)]➤ sürgős esetekben átmeneti kivétel lehetséges legfeljebb 30 napra [14. cikk (2)]
--	--	---

IV. fejezet. A Munkaidő és pihenőidő speciális szabályai az egészségügyben (Dr. Fodor T. Gábor)

1. A hatályos szabályozás háttere

Az egészségügyi ágazatban dolgozók munkaidejének általános szabályait a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) tartalmazza, az ágazatra vonatkozó speciális rendelkezéseket pedig az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: „Eütev. tv.”) állapítja meg.

Az Mt. az egészségügyi ágazatra vonatkozó szabályozás számára több ponton is eltérést enged az általános munkajogi normáktól, így az Eütev. tv. számos speciális rendelkezést tartalmaz a munkaidőre- és a pihenőidőre, azon belül is elsősorban ügyeletre vonatkozóan.

Az egészségügyben dolgozók ügyeleti idejére vonatkozó legfontosabb szabályokat az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény módosításáról szóló 2007. évi LXXII. törvény, valamint az egyes foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozó törvények munka- és pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseinek módosításáról szóló 2007. évi LXXIII. törvény alakította ki.

Mindkét fentiekben említett törvény a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályozásban hozott számottevő változásokat, azonban míg az előbbi az egyes foglalkoztatási jogviszonyokat általánosan módosította, így módosította az Mt., valamint a köztisztviselők jogállásáról, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvények munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályait, addig az utóbbi törvény az Eütev. tv.-nek az egészségügyi dolgozók munkaidejére vonatkozó rendelkezéseit módosította.

A jogi szabályozás módosítását egyrészt az európai közösségi jognak való megfelelés, másrészt alkotmánybírói döntésből eredő jogalkotási kötelezettség tette szükségessé.

Az egészségügyi ágazatban dolgozók munkaidejére vonatkozó szabályozás 2007-es módosításának fő oka az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvének (a továbbiakban: Munkaidő-irányelv) a hazai jogba történő maradéktalan átültetése volt. A Munkaidő-irányelv az ügyeleti idő fogalmát nem definiálja. A fogalmat az Európai Közösségek Bírósága töltötte meg tartalommal a SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02), Dellas (C-14/04) és Vorel (C-437/05) ügyekben született ítéletiben.

Az Európai Közösségek Bírósága fentiekben hivatkozott döntéseinek értelmében a munkáltató által meghatározott helyen munkavégzésre képes állapotban történő rendelkezésre állás, azaz az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül, melynek következtében a munkaidő napi, heti és éves mértékének számításakor az ügyelet teljes időtartamát figyelembe kell venni.

A Vorel ügyben született döntésében az Európai Közösségek Bírósága a fentiekben túlmenően azt is kimondta, hogy az orvosi ügyeletnek a tényleges munkával nem töltött része tekintetében jogszerűen alkalmazható differenciált díjazási rendszer alkalmazása, mivel a közösségi szabályozás csak a munkaidőre terjed ki, míg a díjazás teljes mértékben tagállami hatáskörbe tartozik.

A SIMAP ügyben hozott ítéletében az Európai Bíróság egyértelművé tette, hogy a munkavállaló a saját maga által meghatározott helyen történő rendelkezésre állása, azaz a készenlét nem tartozik a Munkaidő-irányelv hatálya alá, így a készenlét időtartama nem minősül munkaidőnek, és csak a tényleges berendelés esetén és csak a tényleges munkavégzés időtartamát kell a napi illetve heti munkaidőkeretbe beszámítani.

A 2007-es törvénymódosításokat megelőzően az ügyelre vonatkozó magyar szabályozás megengedte, hogy ügyeletnek csak a tényleges munkával töltött részét számítsák be a munkaidőbe, a rendelkezésre állás időtartamát nem, mely szabályozás nem felelt meg az Európai Közösségek Bírósága fentiekben vázolt ítélezési gyakorlatának.

Az Alkotmánybíróság 72/2006. (XII. 15.) AB határozatával megállapította, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendeletnek az ügyeletet szabályozó rendelkezései alkotmányellenesek, így e rendelkezéseket 2007. június 30. napjával megsemmisítette. Az Alkotmánybírósági határozatának indokolásában kifejtettek szerint a munkavállalók – jelen esetben közalkalmazottak – ügyeleti, készenléti munkavégzése mértékének szabályozása az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében meghatározott pihenéshez és szabadidőhöz való alapvető jog korlátozását jelenti, ezért az Alkotmány 8. § (2) bekezdése alapján törvényi szintű szabályozás a követelmény, mert alapvető jogokat érintő szabályokról van szó. A pihenéshez és a szabadidőhöz való jog korlátozása csak törvényi szinten lehetséges, így az Alkotmány 8. § (2) bekezdését sérti, ha ezeket a kérdéseket nem törvényben szabályozzák, hanem végrehajtási rendeletben. Az Alkotmánybíróság a megsemmisítés időpontját azért 2007. június 30. napján határozta meg, hogy az alkotmányos szabályozás kialakításához jogalkotónak megfelelő idő álljon rendelkezésére. Az Alkotmánybíróság a jogalkotó elé az ügyeleti idő újraszabályozása kapcsán azt a feladatot állította, hogy teremtsen meg az egyensúlyt a betegek magas szintű ellátáshoz fűződő joga (Alkotmány 70/D. §) és az egészségügyben dolgozó közalkalmazottak pihenéshez való alapjoga [Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése] között.

A fentiekben vázolt előzmények után született 2007-es törvénymódosítások koncepcionális jelentőségű változása az volt, hogy a korábbi szabályozással ellentétben nem csak az ügyelet alatt teljesített munkavégzés tartama, hanem a munkáltató által meghatározott helyen történő rendelkezésre állás időtartama is munkaidőnek minősül.

2. Az ügyelet és az egészségügyi ügyelet

Az Munka Törvénykönyve lehetőséget ad az egészségügyi ágazati szabályozás számára, hogy az ügyelre vonatkozóan az Mt-ben nem rendezett szabályokat megalkossa [Mt. 117/A. § (5) bek. a) pont]. A törvénymódosításhoz fűzött indokolás szerint az egészségügyi ágazatra vonatkozóan azért indokolt az Mt-beli szabályokhoz képest speciális rendelkezéseket előírni az ügyelet fogalmára és díjazására vonatkozóan, mert míg az egészségügyi ágazatban szükségszerűen merül fel az ügyelet tartama alatt munkavégzési kötelezettség, addig az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyok esetében a munkavégzési kötelezettség felmerülése az ügyelet időtartama alatt eshetőleges.

Az ügyelet fogalmát az Mt. határozza meg, mely szerint az ügyelet nem más, mint a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állása. Az ügyelet alatti rendelkezésre állási idő teljes egészében munkaidőnek minősül, az ügyelet alatt végzett munka pedig rendkívüli munkavégzésnek tekintendő. A Munka

Törvénykönyve ezen általános szabálya alól az egészségügyi ágazatra vonatkozóan az Mt. eltérést enged [Mt. 117/A. § (5) bek. a) pont].

Az egészségügyi ügyelet az Mt.-ben meghatározott ügyelet egyik speciális fajtája, melynek fogalmát a 2007. évi LXXIII. törvény vezette be [Mt. 117/A. § (5) bek. a) pont]. Egészségügyi ügyeletnek minősül az az ügyelet, amelyet az egészségügyi tevékenységre vonatkozó külön törvényben meghatározott ügyeleti feladatokat ellátó munkavállaló végez a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál.

Az Eütev. tv. taxatív felsorolja azokat a jogviszonyokat, melyek keretében az egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenység végzésére, illetve az abban történő közreműködésre jogosult. Ennek megfelelően egészségügyi tevékenység végezhető szabadfoglalkozás keretében, egyéni egészségügyi vállalkozóként, társas vállalkozás tagjaként, közalkalmazotti jogviszonyban, munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban, egyházi személyként, önkéntes segítőként egyéni cég tagjaként. [Eütev. tv. 7. § (2) bek.]:

Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. tv. törvény (a továbbiakban: Eütv.) szerint az ügyeleti rendszer a napi munkarenden kívül bekövetkező sürgősségi esetekben az egészségügyi ellátás folyamatos igénybevételének lehetőségét biztosítja. Az ügyeleti ellátás célja az egészségügyi szolgáltatók napi munkarend szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig a beteg vizsgálata, egészségi állapotának észlelése, alkalomszerű és azonnali sürgősségi beavatkozások elvégzése, illetőleg fekvőbeteg-gyógyintézetbe történő sürgősségi beutalása, valamint a külön jogszabályokban meghatározott eljárásokban való részvétel. [Eütv. 93. §]

Az Eütev. tv. szerinti egészségügyi ügyelet fogalma az egészségügy területén a munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban végzett ügyeleti tevékenységek összefoglaló elnevezése.

Az egészségügyi ágazatban az ügyelet fogalma kettős jelentéssel bír, egyrésztől munkajogi fogalomként, másrésztől az Eütv. szerinti fogalomként. Míg a Munka Törvénykönyve a munkavállaló munkavégzésének egy speciális formájaként közelíti meg az ügyeletet, addig az Eütv. szerinti ügyelet-fogalom az egészségügyi szolgáltató (pl. kórház) tevékenységi formájára utal. Tehát míg az Mt. a munkavállaló oldaláról ragadja meg a fogalmat, addig az Eütv. az intézmény oldaláról. A fent kifejtettekből levezethetően egészségügyi ügyelet fogalma a jogi szabályozásban két szinten került definiálásra: az Mt. általános munkajogi fogalomként használja, az Eütev. tv. pedig konkrét tartalommal tölti meg a fogalmat.

Az Eütev. tv. meghatározza az ügyeleti feladatellátás, valamint az egészségügyi ügyelet fogalmát. Az ügyeleti feladatellátás az Eütv. 93. §-ában meghatározott ügyeleti ellátás keretében végzett tényleges egészségügyi tevékenység, valamint a tényleges egészségügyi tevékenység végzése nélküli rendelkezésre állás az egészségügyi szolgáltató által meghatározott helyen és időben [Eütev. tv. 4. § d) pont]. Az egészségügyi ügyelet fogalma nem más, mint ügyeleti feladat munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban történő ellátása. [Eütev. tv. 4. § e) pont].

A fenti fogalom-meghatározás értelmében az ügyelet illetve az ügyeleti feladatellátás általános fogalmak, melyekhez képest az egészségügyi ügyelet az ügyeleti feladatellátás speciális fajtája, amikor az ügyeleti feladatok munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban kerülnek ellátásra. Ebből következik az is, hogy míg az ügyelet bármilyen

jogviszonyban ellátható, addig egészségügyi ügyeletet kizárólag munkajogi illetve közalkalmazotti jogviszonyban láthat el az egészségügyi dolgozó. Az egészségügyi dolgozó az ügyeleti feladatokat vállalkozóként is elláthatja, ebben az esetben azonban az egészségügyi dolgozó által teljesített ügyeleti feladatellátás nem minősül egészségügyi ügyeletnek.

3. A tevékenységvégzés és a munkaidő különbsége

Az Eütev. tv. betegek pihent orvoshoz való jogának a biztosítása érdekében előírja a tevékenységi idők összeszámítását. Az összeszámítás lényege, hogy amennyiben az egészségügyi dolgozó egyszerre több jogviszonyban dolgozik, akkor a törvény meghatároz egy abszolút időbeli korlátot, amelynél hosszabb időtartamban az egészségügyi dolgozó nem végezhet munkát. Az egyes jogviszonyokban végzett tevékenységek időtartama összeadódik, és a tevékenység végzés fentieknek megfelelően összeszámított együttes időtartama 6 havi átlagban heti 60 órát, egy naptári napon 12 órát nem haladhatja meg.

Abban az esetben, ha az alkalmazott egészségügyi dolgozó az Eütev. törvényben meghatározottak szerint önkéntes többletmunkát vállal, akkor ettől a korláttól részben el lehet térni. A fenti szabály a gyakorlatban úgy alkalmazandó, hogy ha például egy egészségügyi dolgozó 6 havi átlagban hetente 40 órányi egészségügyi tevékenységet végzett egyik intézményben, 20 órányit pedig egyik másik intézményben, akkor ezen tevékenységek időtartama összeszámítandó, mellyel az egészségügyi dolgozó elérte a heti 60 órás időbeli korlátot.

Az Eütev. tv. az egészségügyi dolgozót kötelezi az időbeli korlát betartásának igazolására, ugyanis előírja, hogy a több, illetve a több fajta jogviszony keretében egészségügyi tevékenységet végző egészségügyi dolgozó az egyes jogviszonyai szerinti egészségügyi szolgáltatónál nyilatkozatban tanúsítani köteles, hogy az egészségügyi tevékenysége ezeket a korlátokat nem haladja meg. [Eütev. tv. 5. § (6) bek.] A törvény tehát tevékenységvégzés időbeli korlátainak betartását mindenek előtt az egészségügyi dolgozó felelősségévé teszi.

A tevékenységvégzés időtartama és a munkaidő egymástól elhatárolandó fogalmak. A munkaidő tisztán munkajogi kategória, mely csak munkaviszonyban értelmezhető. Ezzel ellentétben a tevékenységvégzés időtartama ennél tágabb, bármely jogviszonyra értelmezhető fogalom. A tevékenység nem más, mint az adott munkaidőn belül tényleges tevékenységgel töltött időt. Amennyiben egészségügyi tevékenység ellátására munkaviszonyban illetve közalkalmazotti jogviszonyban kerül sor, elkülöníthető egymástól az ügyelet teljesítése kapcsán felmerülő rendelkezésre állási idő és a tényleges tevékenységgel töltött idő.

Mint ahogyan a fentiekben már kifejtésre került, a tevékenységek időtartamának összeszámítása minden egészségügyi dolgozóra irányadó általános kötelezettség, függetlenül attól, hogy milyen jogviszony keretében lát el egészségügyi tevékenységet. A tevékenység időtartama alatt a törvény rendelkezése értelmében a ténylegesen kifejtett munka értendő, amelybe az ügyelet alatti rendelkezésre állás ideje nem számít bele. Abban az esetben, ha például egy 16 órás ügyeletből 8 órán keresztül kell egészségügyi tevékenységet végezni, a többi 8 óra pedig rendelkezésre állással telik, akkor a 16 órából 8 óra számít bele a tevékenységvégzés napi illetve heti maximális időtartamába. A tevékenységi idő összeszámításának a szabályai és a munkaidőre vonatkozó munkajogi szabályok egymással párhuzamosan érvényesülnek, ha ugyanis az egészségügyi dolgozó több jogviszonyban párhuzamosan végez munkát, melyek egyike munkaviszony illetve közalkalmazotti

jogviszony, akkor a munkaviszonyban a munkaidőre vonatkozó előírásokat betartása kötelező, az összes többi jogviszony vonatkozásában pedig együttesen a tevékenységvégzés idejének korlátait kell figyelembe venni.

A Munkaidő-irányelv és az Európai Közösségek Bírósága irányadó gyakorlata alapján az ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül. Ezen a feltételnek a hatályos hazai szabályozás megfelel. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a tevékenységek összeszámításának kötelezettségét az uniós szabályozás nem írja elő.

4. Az alkalmazott egészségügyi dolgozók munkaideje és pihenőideje

A munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló egészségügyi dolgozókat az Eütev. tv. az „alkalmazott” együttes gyűjtőfogalommal illeti, e kategória alá sorolva a központi gyakornoki rendszer keretében egészségügyi tevékenységet végző személyeket is. A Közszolgálati és szolgálati jogviszonyban állókra az Eütev. tv. az alkalmazotti jogviszonyokra irányadó szabályok értelemszerű alkalmazását rendeli. [Eütev. tv. 16. § (4) bek.]

Az egészségügyi tevékenységet alkalmazotti jogviszony keretében az Eütev. tv. szerint háromféle formában lehet folytatni: műszakbeosztás szerinti munkarendben, egészségügyi ügyelet keretében, készenlét keretében. [Eütev. tv. 12. § (1) bek. a)-c) pontok]

Az olyan egészségügyi szolgáltatóknál – ide nem értve a háziorvosi ügyeleti szolgálatokat - amelyek nem nyújtanak egészségügyi szolgáltatást 22 óra és 6 óra között, egy- vagy kétműszakos munkarendet kell megállapítani. Amennyiben az egészségügyi szolgáltató munkarendje szerint az egészségügyi szolgáltatások folyamatosan több mint 10 órán át, de nem 24 órán keresztül hozzáférhetők, több műszakot kell szervezni. [Eütev. tv. 12. § (2), (3) bek.]

Amennyiben a folyamatos egészségügyi ellátást, továbbá a fekvőbeteg-ellátást nyújtó egészségügyi szolgáltató külön jogszabály alapján nem köteles a folyamatos működését műszakszervezéssel biztosítani, a folyamatos betegellátás egészségügyi ügyelet és készenlét szervezésével is ellátható. [Eütev. tv. 12. § (4) bek.] A fentiekből következik, hogy a folyamatos betegellátás műszakszervezéssel, egészségügyi ügyelet szervezésével illetve készenlét szervezésével egyaránt biztosítható, és e megoldások nem csak külön-külön, hanem akár együttesen is alkalmazhatók. A műszakszervezés, ügyelet és készenlét szervezésének részletes szabályait *az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről szóló 47/2004. (V. 11.) ESzCsM rendelet* szabályozza.

Az Eütev. tv-nek az egészségügyi ügyelet jogintézménye szempontjából legjelentősebb rendelkezése, hogy az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzésre nem kell alkalmazni az Mt. 126. § (1) c) pontját, melynek értelmében rendkívüli munkavégzésnek minősül az ügyelet alatti munkavégzés. [Eütev. tv. 12. § (5) bek.] Az Mt. főszabályától eltérően tehát az egészségügyi ügyeletben végzett munka nem minősül rendkívüli munkavégzésnek. E rendelkezés egyaránt kihat az ügyeleti órák számára, valamint az ügyelet alatti munkavégzés díjazására. A Munkaidő-irányelv valamint az Európai Közösségek Bíróság által kialakított jogalkalmazási gyakorlatnak megfelelően az egészségügyi ügyelet teljes időtartama munkaidőnek minősül. A korábbi, 2007. július 1-jét megelőző szabályozás értelmében az ügyeletnek csak a tényleges munkával töltött része számított munkaidőnek, az ügyeleten belüli rendelkezésre állási idő nem. Az előzőekben már ismertetett ítéleteiben az Európai

Közösségek Bírósága mondta ki, hogy az ügyelet teljes egészében munkaidőnek minősül, melyhez szükségszerűen igazodnia kellett a magyar szabályozásnak. Ennek megfelelően a 2007. évi LXXIII. Törvény által módosított Munka Törvénykönyve kimondja, hogy az ügyelet teljes tartama beleszámít a heti munkaidő legmagasabb mértékébe, ami heti 48 óra, illetve készenléti jellegű munkakör esetében heti 72 óra. [Mt. 117.§ (3) bek.]

Az ügyelet teljes idejét munkaidőnek minősítő szabályozás az Eütev. tv. esetében 2007. július 1-jével lépett hatályba, míg az Mt. illetve a Kjt. hatálya alá eső ügyeletek esetében 2008. január 1-jétől hatályos.

Az Alkotmánybíróság fentiekben már hivatkozott 72/2006. (XII. 15.) AB határozata, folytán – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 233/2000. (XII. 23.) Korm. rendelet megsemmisítésével – megszűnt egészségügyben az ügyelet típusainak hármas felosztása, mely a csendes ügyelet, a „normál” ügyelet és minősített ügyelet között tett különbséget. Az Alkotmánybíróság vonatkozó határozatával összhangban módosított, 2007. július 1-jétől hatályos Eütev. tv. alapján valamennyi ügyeletre ugyanazok a munkaidő szabályok irányadók.

Az egészségügyi ügyelet három formában végezhető:

- rendes munkaidőben, vagy
- ha a munkáltató a napi munkarend szerinti munkaidőn túl elrendeli, vagy
- ha az alkalmazott az elrendelhető napi illetve heti munkaidőn felül önkéntes többletmunka keretében vállalja.

[Eütev. tv. 12. § (5) bek. a)-c) pontok]

Az Eütev. tv. szerint rendes munkaidő terhére egészségügyi ügyelet akkor rendelhető el, ha ebben a felek előzetesen írásban megállapodtak. Ha az ügyelet rendes munkaidőben történő ellátása az alkalmazott alaphéremét vagy közalkalmazott esetében illetményét érinti, erre a megállapodásban ki kell térni. [Eütev. tv. 12. § (6) bek.]

Amennyiben az alkalmazott egészségügyi dolgozó jogviszonya kizárólag ügyeleti feladatok ellátására irányul, az ügyeleti feladatok ellátására e jogviszonyban kizárólag készenléti jellegű munkakörben kerülhet sor. [Eütev. tv. 12. § (7) bek.] A kifejezetten ügyeleti munkakör tehát nem minősül egészségügyi ügyeletnek. (A fenti szabály hatálya alá esik az a tipikusnak mondható eset, amikor az orvost kizárólag ügyeleti feladatok ellátása céljából alkalmazza az egészségügyi szolgáltató.) A mentési feladatok ellátására sor kerülhet készenléti jellegű munkakörben is. A mentés fogalmát az Eütv. határozza meg, mely szerint mentésnek minősül az azonnali egészségügyi ellátásra szoruló betegnek a feltalálási helyén, mentésre feljogosított szervezet által végzett sürgősségi ellátása, illetve az ehhez szükség szerint kapcsolódóan - az egészségi állapotának megfelelő ellátásra alkalmas - legközelebbi egészségügyi szolgáltatóhoz történő szállítása, valamint a szállítás közben végzett ellátása [Eütv. 94. § (1) bek.].

Mint ahogyan azt az Európai Közösségek Bírósága a SIMAP-ügyben hozott ítéletében is egyértelművé tette a készenlét nem tartozik a Munkaidő-irányelv hatálya alá, így a hazai jog módosítása e tárgykörben nem vált szükségessé. A készenlétnek az ügyelet jogintézményétől való elhatárolását lehetővé tevő megkülönböztető ismérve mind a hazai jogban, mind pedig az Európai Közösségek Bírósága joggyakorlatában az, hogy a rendelkezésre állás helyét nem a munkáltató, hanem a munkavállaló választja meg. Miután a magyar szabályozásban a készenlét szabályait a közösségi jogra tekintettel nem kellett módosítani, így a készenlét

belül a rendelkezésre állási idő változatlanul nem minősül munkaidőnek. Mind az általános munkajogi szabályok alapján, mind pedig az egészségügyre vonatkozó speciális szabályok alapján kizárólag a készenlét alatt elrendelt munkavégzés minősül munkaidőnek rendkívüli munkavégzésnek formájában. Az Mt. készenlét elrendelésére vonatkozó generális szabályaihoz képest az Eütev. törvény speciális szabályként rögzíti, hogy az alkalmazott számára havonta legfeljebb 10 alkalommal rendelhető el készenlét. Munkaidőkeret alkalmazása esetén pedig a készenlét havi mértékét a munkaidőkeret átlagában kell számolni. [Eütev. tv. 12. § (10) bek.]

Az egészségügyi ágazatnak az általános munkajogi szabályokhoz képest speciális jogintézménye az önként vállalt többletmunka, melynek lehetőségét a közösségi jogban a Munkaidő-irányelv teremtette meg. A Munkaidő-irányelv szerint a munkavállaló a munkaidő tartamának általános korlátjától – heti maximum 48 óra a munkaidőkeret átlagában – eltérően önként többletmunkát vállalhat. Az irányelv többletmunka mértékére vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést, de a heti pihenőidőre vonatkozó szabályaiból logikailag az következik, hogy a munkaidő nem lehet több heti 78 óránál. Az Eütev. tv. az irányelv rendelkezéseinek megfelelően szintén lehetővé teszi az önként vállalt többletmunkát. Az Eütev tv. értelmében az alkalmazott egészségügyi dolgozó külön, írásba foglalt megállapodás alapján többletmunkát vállalhat, melynek maximális mértékét is meghatározza a törvény. A munkáltató rendeltetésszerű joggyakorlásának biztosítása végett az Eütev tv. garanciális szabályként rögzíti, hogy a dolgozó többletmunka vállalására nem kényszeríthető, jogos érdeke ezzel összefüggésben nem csorbítható, érdekérvényesítési lehetősége nem korlátozható, továbbá az egészségügyi dolgozók között tilos hátrányos megkülönböztetést tenni a többletmunka vállalásával összefüggésben. Az önként vállalt többletmunkára vonatkozó szabályok kontrollálhatósága érdekében az Eütev. tv. külön nevesíti a munkáltató egészségügyi szolgáltató azon kötelezettségét, mely szerint köteles az önként vállalt többletmunkáról nyilvántartást vezetni. [Eütev. tv. 13. § (2), (3) bek.]

A munkaidő mértékének számításánál figyelembe veendő a rendes munkaidő, a rendkívüli munkavégzés időtartama, az egészségügyi ügyelet időtartama, valamint – ha az alkalmazott ilyet vállal – az önként vállalt többletmunka mértéke. A rendes munkaidő mértéke az Mt. alapján heti 40 óra. A munkáltató rendelkezése szerint a munkaidőkeret átlagában a heti munkaidő a 48 órát nem haladhatja meg. Ezen heti 48 órás időtartamnak a terhére a munkáltató a napi munkarend szerinti munkaidőn felül rendkívüli munkavégzést vagy egészségügyi ügyeletet rendelhet el. Tekintettel arra, hogy ez a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető munka, így értelemszerűen az önként vállalt többletmunkára ez a szabály nem alkalmazható. Az Eütev tv. az elrendelhető egészségügyi ügyelet maximális mértékét naptári évenként 416 órában határozza meg. Az Eütev. tv. előírja, hogy amennyiben az egészségügyi dolgozó rendkívüli munkát és a munkáltató által elrendelt egészségügyi ügyeletet egyaránt ellát, akkor a rendkívüli munkavégzés és a munkáltató által elrendelt egészségügyi ügyelet együttes időtartama sem haladhatja meg naptári évenként a 416 órát. [Eütev. tv. 13. § (1) bek.] Miután rendkívüli munkavégzés éves mértékéről az Eütev. tv. nem rendelkezik, ezért e tekintetben az Mt. általános szabályai alkalmazandók.

Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára főszabály szerint négyhavi, a napi huszonnégy órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltató munkáltató esetében pedig hathavi munkaidőkeret állapítható meg. [Eütev. tv. 13. § (1) bek.]

A fentiekől eltérően az önként vállalt többletmunka esetében a többletmunka mértéke nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 12 órát, illetve ha a többletmunka kizárólag

egészségügyi ügyelet ellátására irányul, akkor a heti 24 órát. [Eütev. tv. 13. § (2) bek.] Az Eütev. tv. előírja továbbá, hogy a munkáltató által elrendelhető – heti maximum 48 óra – munkavégzés és az önkéntes többletmunka együttes időtartama nem haladhatja meg a heti 60 órát, vagy ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet is ellát, akkor a heti 72 órát. Ezeket a heti mértékeket munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni. [Eütev. tv. 13. § (4) bek.]

Az Eütev. törvény szerint az alkalmazott egészségügyi dolgozók munkaidejének abszolút napi korlátja napi 12 óra (mely az önként vállalt túlmunka által sem léphető túl), illetve egészségügyi ügyelet esetén napi 24 óra, amelyből legalább 12 órának ügyeletnek kell lennie. [Eütev. tv. 13. § (5) bek.] A fentiek alapján tehát lehet pl. napi 12 óránál többet, legfeljebb napi 24 órát lehet ügyelni, de a műszak szerinti munkavégzés 12 óránál hosszabb nem lehet. Ügyelet ellátása esetén a hosszabb időtartamú munkavégzés lehetőségének a biztosítását az indokolja, hogy az ügyelet időtartama alatt nincs folyamatos munkavégzési kötelezettség. A napi munkaidő fogalma megfelel az Mt. szerinti munkaidő-fogalomnak, mely szerint napi munkaidőnek minősül az egy naptári napra eső, vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő.

Az Európai Közösségek Bíróságának ítéletében megfogalmazott jogértelmezése, mely szerint, amely szerint az ügyelet teljes idejét munkaidőnek minősül, alkalmazandó arra az esetre is, ha az egészségügyi dolgozó önkéntes többletmunka keretében lát el ügyeletet, azaz ebben az esetben is munkaidőnek tekintendő a tényleges munkavégzés időtartamán túlmenően a rendelkezésre állás időtartama.

Mint ahogy már a fentiekben a tevékenységvégezés és a munkaidő elhatárolásánál kifejtésre került, abban az esetben, ha az egészségügyi dolgozó az egészségügyi tevékenységet nem munkaviszonyban végzi, akkor a munkaidőre vonatkozó munkajogi szabályok nem alkalmazandók, azonban ebben az esetben is alkalmazni kell az Eütev tv-nek tevékenységvégezés idejével kapcsolatos korlátozó rendelkezéseit (napi 12 óra, illetve 6 havi átlagban heti 60 óra). Amennyiben egészségügyi dolgozó több jogviszony keretében párhuzamosan végez egészségügyi tevékenységet, és e jogviszonyok között munkaviszony is van, akkor a munkaidő mértékére és a tevékenységvégezés idejének összeszámítására vonatkozó rendelkezéseket együttesen kell alkalmazni.

Az Eütev tv. meghatározza a napi pihenőidő mértékét is, mely szerint az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább 11 óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani. A napi 24 órán át folyamatos szolgáltatást nyújtó egészségügyi szolgáltatónál a felek megállapodása alapján a pihenőidő ennél rövidebb időre, de legalább megszakítás nélküli 8 órára csökkenthető. Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni, annak kiadása későbbre nem halasztható. [Eütev. tv. 13. § (6) bek.]

Az egészségügyi ágazatban a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók pihenőnapja az összevonására az Mt. belső szabályozástól eltérő rendelkezések vonatkoznak. Az Mt. 124. § (7) bekezdése előírja, hogy a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló esetében a heti pihenőnap nem vonható össze. Ezen generális szabálytól eltérve az Eütev. tv. akként rendelkezik, hogy a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott egészségügyi dolgozók esetében a heti pihenőnap részben összevonható, de

csak akkor, ha a munkavállaló munkaköri feladataként a munkaidejének legalább 50%-ában ügyeleti feladatokat lát el. Ilyenkor is kötelező azonban hat nap munkavégzést követően legalább egy pihenőnap kiadása. [Eütev. tv. 13. § (7) bek.]

5. Az ügyelet és a készenlét díjazása

Az Eütev tv. alapján az alkalmazottat az egészségügyi ügyelet, valamint a készenlét ellátásáért ügyeleti díj, illetve készenléti díj illeti meg, melynek minimális mértékét a törvény megállapítja, egyebekben a díjazás kérdésének szabályozását kollektív szerződés rendelkezésére illetőleg a felek megállapodására bízza, mely a törvényi rendelkezésektől eltérően szabadon állapíthatja meg az ügyeleti illetve készenléti díjat.

A díjazás minimális mértékét az Eütev. tv. az egészségügyi ügyelet illetve készenlét minden órája után a személyi alapbér illetve az illetmény egy órára eső összegének százalékában állapítja meg. Ennek megfelelően az ügyeleti díj mértéke - kollektív szerződés rendelkezése illetve a felek megállapodása hiányában – az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után a személyi alapbér illetve az illetmény egy órára eső összegének legalább

- 70 %-a hétköznap,
- 80 %-a heti pihenőnapon,
- 90 %-a munkaszüneti napon.

[Eütev. tv. 13/A. § (1) bek.]

Miután az egészségügyi ügyeletben végzett munka nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ezért az Mt. rendkívüli munka díjazására vonatkozó szabályai egészségügyi ügyelet díjazására nem alkalmazandók.

A készenléti díj mértéke Az Eütev. tv. alapján legalább a készenlét minden órájára a személyi alapbér illetve az illetmény egy órára eső összegének 25%-a. A készenlét során elrendelt munkavégzés díjazására az Mt. rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályait [148. § (2) bek.] kell alkalmazni, azzal, hogy a munkavégzés időtartamát az alkalmazott értesítésétől kell számítani.

Az alkalmazott egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka egy órára eső díjazásának a mértéke a fenti számítási módok alapján meghatározott ügyeleti illetve készenléti díj 50%-kal megemelt összege. Szintén 50%-kal emelt összeg jár az alkalmazott egészségügyi dolgozónak abban az esetben is, ha nem egészségügyi ügyeletet vagy készenlétet lát el. Ilyen esetben a vonatkozó más jogszabály alapján járó (pl. közalkalmazotti bértábla) díjazását kell alapul venni, és azt 50%-kal megemelni. Összegezve megállapítható tehát, hogy az alkalmazott egészségügyi dolgozót önként vállalt többletmunkájáért az adott esetben egyébként járó díjazásának (pl. személyi alapbér, illetmény, ügyeleti díj) a másfélszerese illeti meg. [Eütev. tv. 14. §]

V. fejezet. A munkaidő és a munkarend, a pihenőidő, a túlszolgálat, valamint a szabadság kiadásának rendje a rendvédelem területén (Dr. Varga Marianna)

Vizsgáljuk meg a munkaidő, a munkarend, a pihenőidő, a túlszolgálat és szabadság kiadás rendjének sajátosságait a foglalkoztatási jogviszonyok egy speciális területén, a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók tekintetében.

A hivatásos szolgálati jogviszonyban állók jogállását, jogait és kötelezettségeit törvényi szinten a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) szabályozza. A Hszt. hatálya alá tartozik a Rendőrség, a büntetés-végrehajtási szervezetek, a vám- és pénzügyőrség, a polgári védelem, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, valamint az állami és hivatásos önkormányzati tűzoltóságok hivatásos állományú tagjai. A Hszt. hatálya alá tartozó legnagyobb létszámú személyi kör a Rendőrség, amely a rendvédelem területén dolgozó kb. 60 000 főből több, mint 30 000 hivatásos állományút számlál. Ebből kiindulva a munkaidő, a munkarend, a pihenőidő, a túlszolgálat és szabadságkiadás rendjének sajátosságait a Rendőrség vonatkozásában szemléltetjük, hozzátéve, hogy az itt ismertetésre kerülő szabályok az azonos törvényi alapra (Hszt.) figyelemmel a rendvédelem területéhez tartozó többi szervezet (büntetés-végrehajtás, stb.) tekintetében is irányadónak tekinthetők.

Amint azt a Hszt. 3. § (1) bekezdése is deklarálja, **a hivatásos szolgálati jogviszony** az állam és a hivatásos állomány tagja között létrejött **különleges közszolgálati jogviszony**, amelyben mindkét felet a sajátos szolgálati körülményeknek megfelelő kötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg. Ez az élethivatásként vállalt speciális foglalkoztatási jogviszony a munkajogviszonyban használt terminológiák eltérő megnevezésében is kifejezésre jut: **a hivatásos szolgálati jogviszonyban ugyanis a munkaidő helyett szolgálatteljesítési időről, munkarend helyett szolgálati időrendről, illetve időrendszerekről, rendkívüli munkavégzés helyett pedig túlszolgálatról** beszélhetünk. A lényeg tehát a „szolgálat”, pontosabban a hivatásos szolgálat, melyet a hivatásos állomány tagja a Hszt. 3. § (2) bekezdése értelmében élethivatásként önként vállal, és életének és testi épségének kockáztatásával, illetve egyes alapjogai korlátozásának elfogadásával teljesít.

A szolgálatteljesítési időre, a szolgálati időrendre, a pihenőidőre, a túlszolgálatra, valamint a szabadság kiadásának rendjére az alábbi főbb jogszabályok és jogi normák előírásai az irányadóak:

- Hszt.,
- az igazságügyi és rendészeti miniszter felügyelete, irányítása alá tartozó fegyveres szervekkel hivatásos szolgálati viszonyban állók szolgálati viszonyáról és a személyügyi igazgatás rendjéről szóló 18/2008. (IX. 18.) IRM rendelet (a továbbiakban: Rendelet), valamint
- a Rendőrség hivatásos állományú tagjainak szolgálatteljesítési idejéről, valamint a szolgálati időrendszerekről szóló 23/2008. (OT 31.) ORFK utasítás (a továbbiakban: Utasítás).

1. A szolgálatteljesítési idő

A hivatásos szolgálati jogviszonyban állók tekintetében a jogi szabályozók az általános munkajogi előírásokkal ellentétben a szolgálatteljesítési időnek csak a heti időtartamát határozzák meg, amely az általános munkajogviszonyban irányadó mértékszámmal egyezően a Hszt. hatálya alá tartozóknál is főszabályként 40 óra (Hszt. 84. §). Ennél hosszabb heti szolgálatteljesítési idő csak a részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban szolgálatot teljesítőknek állapítható meg, de a heti szolgálatteljesítési idő ez esetben sem lehet több 48 óránál, szemben az Mt. szerinti heti 72 óra munkaidő maximummal. 2006. január 1-je előtt az említett mérték még 54 óra volt a Hszt. hatálya tartozóknál, de az Európai Unió jogharmonizáció keretében csökkentették ennek a mértékét.

A részben vagy egészében készenléti jellegű beosztások fogalmát az Utasítás határozza meg, a Mt.-hez hasonló megközelítéssel [Mt. 117. § (1) bekezdés k) pont]. Eszerint készenléti jellegű beosztásnak az olyan beosztás minősül, amelyben a szolgálatteljesítési idő vagy annak egy része tényleges munkavégzés nélkül, pusztán a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésével telik.

Itt érdemes egy kis kitérőt tenni, hogy tisztázzuk a beosztás fogalmát. A hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetében alkalmazott „beosztás” fogalom tulajdonképpen a munkajogviszonyban használt munkakör megnevezésnek a megfelelője. Ugyanakkor a Hszt., a Rendelet és az Utasítás a beosztás kifejezést használja a hivatásos szolgálati jogviszony keretében alkalmazott egyes munkáltatói intézkedésekre is: pl. szolgálatra beosztás, napi, stb. szolgálati időbeosztás.

Fentieket folytatva, a gyakorlatban a Rendőrségen alig találni olyan szolgálati beosztást, amely egyértelműen megfelelne a munkajogi fogalmaknak. Jellemzően olyan beosztást lehet készenléti jellegűnek értékelni, amelynél a szolgálatteljesítés bizonyos esemény bekövetkezésétől függ. A jogi szabályozók sem a beosztások körét, hanem azokat a területeket írják körül, ahol készenléti szolgálat elrendelése indokolt lehet. A Rendőrség Szolgálati Szabályzatáról szóló 62/2007. (XII. 23.) IRM rendelet, valamint az igazságügyi és rendészeti miniszter felügyelete, irányítása alá tartozó fegyveres szerveknél rendszeresített hivatásos beosztásokról és a betöltésükhöz szükséges követelményekről szóló 19/2008. (IX. 18.) IRM rendelet értelmében **készenléti szolgálat szervezése** jellemzően a bűnügyi, illetve a közbiztonsági (közrendvédelem, közlekedés-rendészet, igazgatásrendészet) szolgálatoknál indokolt. A jogszabályok, pl. a bűnügyi szolgálati ág tekintetében az úgynevezett forrónyomos csoportok munkáját minősíti készenléti jellegűnek, vagyis az a nyomozó, főnyomozó, illetve kiemelt főnyomozó beosztásban dolgozók köréből kerül megszervezésre. A gyakorlatban tehát **nem a beosztás, hanem a szolgálat minősül készenléti**nek, ami ily módon a **szolgálatteljesítési idő mértékét nem érinti**, hanem a készenléti szolgálat teljesítése készenléti pótlékkal kerül ellentételezésre. Természetesen amennyiben a készenlét ideje alatt szolgálatteljesítésre (munkavégzésre) kerül sor, úgy annak idejére nem a készenlét, hanem a túlszolgálat szabályai szerinti díjazás jár.

Azért az előzőekhez tegyük azt hozzá, hogy bár a Hszt. kifejezetten nem deklarálja azt, hogy a napi szolgálatteljesítési idő főszabályként 8 óra, de a heti szolgálatteljesítési idő alapeseti 40 órás mértékének meghatározásából, valamint az Utasítás szerinti szolgálatteljesítési időkeret számítási módjából (erről részletesebben később ejtünk szót) azért ez következik.

A napi szolgálatteljesítési időbe az Mt.-hez hasonlóan a szolgálathoz (munkavégzéshez) kapcsolódó **előkészítő és befejező tevékenység időtartama is beszámít**, ami a hivatásos

szolgálati jogviszonyban állók esetében a szolgálat átadás-átvételére (különösen a beszámoltatás és eligazítás) fordított időt jelenti.

Ezen felül - az Mt.-vel ellentétben - a napi szolgálatteljesítési időbe a **munkaközi szünet** időtartamát, továbbá a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 4. §-a szerint biztosított 10 perces szüneteket is be kell számítani. (A munkaközi szünet időtartama az Mt. szerint főszabályként csak a készenléti jellegű beosztások esetében képezi a szolgálatteljesítési idő részét.)

A hivatásos szolgálati jogviszony specifikumaiból adódóan egyéb, a szó legszigorúbb értelmében vett „szolgálatteljesítéssel” összefüggő, de attól bizonyos szempontból mégis csak elkülönülő feladatokra fordított idő is a szolgálatteljesítési idő részét képezi. Ezek közé sorolhatók például a jelentések elkészítésére (pl. rendőri intézkedés foganatosításáról szóló jelentések), a szolgálati gépjármű ellenőrzésére, vagy a szolgálati állattal (szolgálati kutya) való foglalkozásra (etetés, felkészítés, stb.) fordított időtartamok.

Jól látható tehát, hogy **a szolgálatteljesítési idő meghatározása főszabályként heti keretben** történik, de a Hszt. minden különösebb feltétel nélkül lehetőséget biztosít a szolgálatteljesítési idő több heti, de legfeljebb négyhavi keretben történő meghatározására, természetesen a heti szolgálatteljesítési idő (40, illetve készenléti beosztásokban 48 óra) figyelembevételével. A Hszt. kivételes körülmények között (folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett, valamint a készenléti jellegű beosztásokban) a szolgálatteljesítési idő legfeljebb hat havi keretben történő meghatározására is felhatalmazást ad, a heti 48 órás szolgálatteljesítési időtartam figyelembevételével. Megjegyzendő, hogy 2006. január 1-je előtt bármely beosztásra vonatkozóan akár éves keretben is meg lehetett határozni a szolgálatteljesítési időt.

A törvényi keretek között a **Rendőrség** valamennyi szerévre és hivatásos állományú tagjára kiterjedő hatályú Utasítás alapján **a szolgálatteljesítési idő havi, de legfeljebb kettő havi keretben** kerülhet meghatározásra, melynek mértéke meg kell hogy egyezzen az adott időszak munkanapjai számának – vagyis az adott időszakban a hivatali szolgálati időrendszerben dolgozók által, fő szabályként hétfőtől péntekig teljesített napok számának – és a napi 8 órás munkaidőnek a szorzatával. A fentebb már hivatkozott napi 8 órás szolgálatteljesítési idő tehát itt kap szerepet, mivel a hivatalitól eltérő szolgálatteljesítési időrendszerben dolgozók havi/kéthavi szolgálati időkerete is a napi 8 órás szolgálatteljesítési idő figyelembevételével kerül kiszámításra, vagyis a viszonyítási időszakban a hivatali szolgálati időrendszerben (hétfőtől péntekig napi 8 órában) dolgozókhoz képest a váltásos, vagy vezényléses szolgálati időrendszerben dolgozók szolgálatteljesítési ideje sem lehet több. Esetükben az adott napi 8 órán felüli többlet szolgálatteljesítési idő pihenőidővel kerül kompenzálásra (egy 24 órás szolgálatot például 72 órás pihenőidő követ).

Összegezve a szolgálatteljesítési idővel kapcsolatban leírtakat, tehát a Rendőrség hivatásos állományú tagjainak úgymond „rendes” szolgálatteljesítési ideje a napi 8, illetve a heti 40 órát nem haladhatja meg, illetve amennyiben igen, akkor az túlszolgálatnak minősül. A nem hivatali, hanem váltásos, vagy vezényléses szolgálati időrendszerben dolgozók – vagyis akiknek a napi szolgálatteljesítési ideje 8 órán túl terjedhet – havi, illetve maximum kéthavi szolgálatteljesítési időkerete is az említett óraszámok alapulvételével kerülhet meghatározásra, tehát az adott időszakot (hónap, két hónap) tekintve nem lehet több a szolgálatteljesítési idejük a hivatali szolgálati időrendszerben dolgozóknál.

A Hszt. felhatalmazásán alapuló heti 48 órás szolgálatteljesítési idő a gyakorlatban a tűzoltóknál fordul elő.

A Hszt. 2010. január 1-jei módosításával a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók számára is adott a lehetőség az úgymond **rész-szolgálatteljesítési időben történő munkavégzésre** (Hszt. 84/A. §). A részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége korábban csak a munkajogviszonyban volt biztosított, de 2010. január 1-el kiterjesztésre került a közszférában foglalkoztatottakra az egyes foglalkoztatási törvények (Hszt., Kjt., stb.) 2009. évi CXXVI. törvény általi módosításával. A részmunkaidőben történő foglalkoztatás szabályainak a Hszt.-be történt beiktatása ily módon a hivatásos jogviszonyban állók számára is lehetőséget biztosít 2010. január 1. óta arra, hogy a gyermekgondozási ellátás, illetve a fizetés nélküli szabadság igénybevétele után a korábbi munkahelyére visszatérő szülő egyoldalú döntése alapján a gyermek 3 éves kora előtt a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét választhassa.

A Hszt. hatálya alá tartozók tekintetében – pl. a Kjt.-s munkavállalókkal ellentétben – a részmunkaidős foglalkoztatásra azonban csak akkor kerülhet sor, ha a hivatásos állomány tagjának az eredeti beosztása a beosztás jellegéből fakadóan rész-szolgálatteljesítési időben is ellátható. Ellenkező esetben a munkáltató másik beosztást ajánl fel, de persze az is előfordulhat, hogy rész-szolgálatteljesítési időben ellátható beosztást a munkáltató egyáltalán nem tud felajánlani. Ezt azonban írásban köteles indokolni. Ezen túl a Hszt. hatálya alá tartozók esetében a vezetői beosztás eleve kivételt képez a rész-szolgálatteljesítési időben ellátható beosztások köre alól. A rész-szolgálatteljesítési idő heti mértéke **a kinevezés szerinti szolgálatteljesítési idő mértékének a fele** (40 óra szolgálatteljesítési idő esetén minimum 20 óra). A törvény azonban csak a kötelező módosítás esetét szabályozza, ha tehát a felek egymással meg tudnak állapodni, akkor nincs akadálya annak, hogy a rész-szolgálatteljesítési idő mértékét ettől eltérően állapítsák meg. A rész-szolgálatteljesítési időben történő foglalkoztatás idejére a hivatásos állomány tagja természetesen részarányos díjazásra jogosult.

A hivatásos állomány tagja a rész-szolgálatteljesítési idő **egyenlőtlen beosztását is kérheti** (az egyes napokon teljesített szolgálati idő mértéke különböző). Ennek teljesítését azonban a munkáltató megtagadhatja, de csak abban az esetben, ha a kérelem szolgálati érdeket sért, vagy lényegesen nagy szolgálatszervezési terhet jelent. A munkáltatónak az egyenlőtlen szolgálatteljesítési idő-beosztás iránti kérelem elutasítását ugyancsak írásban indokolnia kell.

Fontos tudni azonban, hogy mivel a rész-szolgálatteljesítési idő igénybevételével a munkavállaló kvázi egyoldalúan kötelezheti a munkáltatót a kinevezés módosítására, a foglalkoztatási törvények (így a Hszt. is) szigorúan behatárolják azokat az eseteket, amikor e kivételes lehetőséggel élhet a hivatásos állomány tagja. Ez magyarázza azt, hogy a hivatásos állomány tagja is – más munkavállalóhoz hasonlóan – csak a már elkezdődött fizetés nélküli szabadságának időtartama alatt nyújthat be rész-szolgálatteljesítési időben történő foglalkoztatás iránti kérelmet, illetve, hogy csak egy alkalommal választhatja a rész-szolgálatteljesítési idős foglalkoztatást. Amennyiben tehát a **kötelező rész-szolgálatteljesítési idős foglalkoztatását** követően utóbb - a gyermek 3 éves kora előtt - ismételten áttér teljes szolgálatteljesítési időre, nem lesz újfent alanyi joga a rész-szolgálatteljesítési idős foglalkoztatásra. Ez nem akadályozza meg ugyanakkor azt, hogy a felek közös megegyezéssel ekkor ismételten rész-szolgálatteljesítési időt kössenek ki.

A kötelező rész-szolgálatteljesítési idős foglalkoztatás lejárt - azaz a hivatásos állomány tagjának kérelme szerinti időpont, de legfeljebb a gyermek 3 éves kora - előtt a teljes szolgálatteljesítési idős foglalkoztatás csak közös megegyezéssel állítható vissza. A szolgálatszervezési szempontok miatt nem indokolt ugyanis újabb alakító jogot adni a

dolgozó számára, hiszen a munkáltatónak előre nem látható nehézségeket okozhat a váratlan visszatérés a rész-szolgálatteljesítési időről a teljes szolgálatteljesítési időre.

A kötelező rész-szolgálatteljesítési idő foglalkoztatás a hivatásos állomány tagja által kért időpontig, de legfeljebb a gyermek 3 éves koráig tart. Ezt követően a hivatásos állomány tagjának szolgálatteljesítési idejét, valamint illetményét ismételt meg kell állapítani. Bár törvényi akadálya nincs annak, hogy a felek a kötelező rész-szolgálatteljesítési idő foglalkoztatást követő időszakra is rész-szolgálatteljesítési időt kössenek ki, azonban a hivatásos szolgálat specifikumaiból eredően ennek gyakorlati megvalósulása kizárható.

A rész-szolgálatteljesítési időben történő foglalkoztatás időtartama alatt a hivatásos állomány tagjának vezénylésére, megbízására, túlszolgálat elrendelésére, illetve készenlétre történő beosztására nem kerülhet sor. Az előbb említett, kvázi egyoldalú munkáltatói intézkedések korlátozásának valószínű indoka az, hogy a rész-szolgálatteljesítés intézményével ellentétes lenne az, ha a hivatkozott intézkedésekkel a munkáltató többlet szolgálati idő teljesítésére kötelezhetné a hivatásos állomány tagját.

2. A szolgálati idő beosztása

A Hszt. értelmében a **szolgálatteljesítési idő** a munkanapokra **egyenlőtlenül is beosztható**, de a napi szolgálatteljesítési idő ilyen esetben **sem lehet 4 óránál rövidebb**, és - a részben vagy egészben ügyeleti, ór- és készenléti jellegű szolgálati beosztásokat kivéve - **12 óránál hosszabb** (Hszt. 85. §). Az úgymond egyenlőtlen szolgálati időbeosztás a Rendőrség hivatásos állománya vonatkozásában jellemzően a vezényléses szolgálati időrendszer által valósul meg, melyről később majd részletesebben is szót ejtünk.

Az egyenlőtlen szolgálatteljesítési időtől meg kell különböztetni az úgynevezett **osztott szolgálatteljesítési idő** alkalmazását, amely azt jelenti, hogy egy adott szolgálatteljesítési napon belül a szolgálatteljesítési időt több részletben kell teljesíteni. A legjobb példa erre a munkajog világából a buszvezető, aki pl. reggel elvezeti a buszt az egyik településről a másikra, majd a munkaideje megszakad (a járat nem közlekedik), majd délután újra indul a közlekedés, és folytatódik a buszvezető munkaideje is.

Míg azonban az Mt. a napi osztott munkaidő alkalmazására lehetőséget biztosít [Mt. 120. § (2) bekezdés], erre a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetében jogszabályi felhatalmazás nincs. Ezt csak belső norma, az Utasítás rögzíti, amely egyrészt aggályosnak mondható amiatt, hogy jogalkotási alapelvbe ütközik az, ha egy alacsonyabb szintű jogszabály (jelen esetben nem is jogszabály, hanem csak egy belső norma) egy magasabb szintűvel ellentétes rendelkezést tartalmaz, másrészt **az Utasítás szabályozása is ellentmondásos**. Ugyanis míg az Utasítás 7. pontja kizárólag rendkívüli időjárési viszonyok között teszi lehetővé a napi szolgálatteljesítési idő osztottan történő megállapítását (pl. a szolgálatot ebben az esetben át lehet szervezni úgy, hogy az állomány tagja legfeljebb két óráan keresztül legyen kitéve a rendkívüli időjárési hatásoknak), addig az egyes szolgálati időrendszerek esetében (a hivatali és a vezényléses szolgálati időrendszerek részletszabályainál) már csak általánosságban említi az Utasítás az osztott szolgálatteljesítési idő alkalmazásának lehetőségét, de nem utal vissza a 7. pontban foglalt általános szabályra, vagyis, hogy az ott meghatározott körülmények fennállása esetén van mód a szolgálatteljesítési idő osztottan történő meghatározására.

Az osztott munkaidő (szolgálatteljesítési idő) hivatásos szolgálati jogviszonyban történő alkalmazása tehát jogilag aggályosnak mondható. Emiatt a rendőrségi szakszervezetek

kezdeményezésére már nem peres eljárás is indult, azonban jogerős bírósági döntés a kérdésben még nem született.

A fokozottan veszélyes szolgálati beosztások esetében a napi szolgálatteljesítési időt a Hszt. maximálja. Fokozottan veszélyes szolgálati beosztás esetén - melynek körét a Hszt. végrehajtásáról szóló 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet 1. számú melléklete és 22. §-a tartalmazza - az ilyen tevékenységre fordítható napi szolgálatteljesítési idő egyenlőtlen időbeosztásnál sem haladhatja meg a 6 órát. Fokozottan veszélyesnek a Hszt. és a Korm. rendelet alapján az a szolgálati beosztás minősül, amelynek ellátásával kapcsolatos szolgálati tevékenység – a hivatásos szolgálattal járó általános kockázaton túl – életveszéllyel is járhat, illetve egészségkárosító kockázatok között kerül végrehajtásra, vagy a védelem csak egyéni védőeszköz állandó, vagy tartós használatával valósítható meg.

A fokozottan veszélyes beosztások esetében előírt csökkentett szolgálatteljesítési idővel kapcsolatos szabály gyakorlati alkalmazása azonban rendkívül hiányos, hiszen rendszerint a fokozottan veszélyes beosztásoknál (amelyek egy része ugyan készenléti jellegű) alkalmaznak az általánostól magasabb szolgálatteljesítési időt (pl. bűnügyi technikusok, vagy helyszíni szemlebizottság vezetők, akik egy szolgálati napon 24 órás szolgálatba vannak beosztva), és ezáltal gyakran jogsértés történik a tényleges foglalkoztatásban. Konkrét példával élve: amennyiben a bűnügyi technikus, illetve helyszínelő a szolgálat kezdetétől fokozottan veszélyes tevékenységet fejt ki (helyszínel, nyomot rögzít), 6 óra elteltével abba kellene hagynia a munkáját, de a váltása csak 18 óra elteltével történik meg.

A hivatásos állomány gyermekét egyedül nevelő tagját gyermekének 6 éves koráig éjszakai szolgálatteljesítésre, valamint 24 órás szolgálatra nem lehet beosztani akkor, ha a gyermek felügyeletét más nem tudja ellátni. Az említett védelem alanyi jogon megilleti a hivatásos állomány nő tagját is a terhessége megállapításától gyermekének 1 éves koráig (Hszt. 86. §). Ez utóbbi, kvázi abszolút munkajogi védelem indoka, hogy az éjszakai szolgálatteljesítés és a 24 órás szolgálat megterhelőbb a szervezet számára. Eltérés tapasztalható a munkaviszonyban, illetve a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó törvényi rendelkezések között a tekintetben, hogy míg az Mt. csak az éjszakai munkavégzést tiltja [Mt. 121. § (1) bekezdés], addig a Hszt. a 24 órás szolgálatot is.

A tilalom a hivatásos állomány nő tagja esetében a gyermek 1 éves koráig abszolút, vagyis még beleegyezés esetén sem lehet jogszerűen 24 órás, vagy éjszakai szolgálatteljesítést meghatározni, ugyanakkor az egyedülálló szülőt a gyermek 6 éves koráig megillető védelem csak akkor érvényesül, ha a gyermek felügyeletéről más nem tud gondoskodni. Ez tehát azt jelenti, hogy beleegyezés esetén érvényesen el lehet térni a korlátozó rendelkezéstől.

Ugyancsak különbözik a két foglalkoztatási jogviszony szabályozása a tekintetben is, hogy míg az éjszakai, illetőleg a 24 órás szolgálatteljesítés az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról szóló 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet alapján ez a szolgálatellátás nem alapoz meg rendkívüli orvosi vizsgálatot, addig az Mt. szabályozása e tekintetben előremutatóbb, mivel az ilyen munkakörülmények között foglalkoztatottak számára rendszeres, célzott egészségügyi alkalmassági vizsgálatot ír elő [Mt. 121. § (2) bekezdés]. A teljesség kedvéért ugyanakkor szükséges megemlíteni azt, hogy a hivatásos állomány valamennyi tagja a hivatkozott együttes rendelet alapján évenkénti fizikai és egészségi alkalmassági vizsgálat elvégzésére

köteles, bár ez az általános, mindenkire kiterjedő egészségügyi vizsgálat nem koncentrálna az éjszakai munkavégzés szervezetre gyakorolt hatásainak célzott elemzésére.

3. A szolgálati időrendszerek

A Rendőrségnél az Utasítás szerint **hivatali, rugalmas, vezényléses, váltásos** (I. vagy II. számú), **kombinált, vagy egyéni** szolgálati időrendszerek alkalmazhatók.

A **hivatali szolgálati időrendszerben** dolgozók napi szolgálatteljesítési ideje az Utasítás szerint egyenletes időbeosztású. A heti szolgálatteljesítési idő 40 óra.

A **rugalmas és a vezényléses szolgálati időrendszerben** a szolgálatteljesítési időt a szolgálati napokra már egyenlőtlenül is meg lehet határozni – melyre fentebb már utaltunk – amely azonban egyik esetben sem lehet hosszabb 12 óránál, illetve a rugalmas szolgálati időrendszerben 5, míg a vezényléses szolgálati időrendszerben 4 óránál kevesebb. Vagyis pl. a vezényléses szolgálati időrendszer keretében a hivatásos állomány tagja az egyik szolgálatteljesítési napján pl. 4, míg a másikon 6, vagy 8, és így tovább maximum 12 óra időtartamú szolgálatteljesítésre osztható be. A vezényléses szolgálati időrendszer alkalmazásának gyakorlati indoka éppen az, hogy időszakonként eltérő létszámú állomány rendelkezésre állását biztosítsa: pl. a bűnügyi területen nem feltétlenül kell egyforma létszámnak szolgálatot teljesítenie, hanem a mindenkori létszámgény az ellátandó feladat jellegének megfelelően más és más.

Váltásos szolgálati időrendszerben a napi szolgálatteljesítési idő I. számú váltásban 12, II. számú váltásban pedig 24 óra. A 12 órás szolgálat után 24, illetve 48 óra szabadidőt (attól függően, hogy nappali, vagy éjszakai szolgálatot teljesített a hivatásos állomány tagja), míg az egybefüggő 24 órás szolgálat után 72 óra szabadidőt kell biztosítani.

Váltásos szolgálati időrendszer alkalmazása az Utasítás szerint a folyamatos munkavégzést igénylő, illetve a részben vagy egészben készenléti jellegű szolgálatoknál (mint pl. az ügyeleti szolgálat) indokolt.

A **kombinált szolgálati időrendszer** a váltásos, vezényléses, továbbá a hivatali szolgálati időrendszer kombinációjának függvényében alakul. A szolgálati időrendszer váltását a szolgálatos napot követő szabadidő letelte után lehet végrehajtani.

A titkos információgyűjtést végző, illetve speciális rendőri feladatokat (pl. terrorelhárítás, légi kísérés, tanúvédelem) ellátók számára **személyre szóló szolgálatteljesítési rend** írható elő, melynek keretében az előzőekben felsorolt bármely szolgálati időrendszer kombinálható. Ez esetben a szolgálati időbeosztás havi, vagy háromhavi időkeretben határozható meg.

A Rendelet fontos garanciális szabályként rögzíti azt, hogy amennyiben a szolgálati feladatokat más szervezeti egységben vagy más helységben kell teljesítenie a hivatásos állomány tagjának, akkor **a napi szolgálatteljesítési idejébe az utazással indokoltan eltöltött időt is be kell számítani**. A más szervezeti egységnél vagy lakóhelyen kívül határozatlan, parancsban, vagy utasításban elrendelt szolgálatteljesítés esetén, ha az egy napnál hosszabb időtartamra szól, akkor minimum napi 8 óra szolgálatteljesítési időt kell jóváírni.

A Rendelet és az Utasítás alapján a hivatásos állomány tagjára nézve irányadó és alkalmazandó szolgálati időrendszert az állományilletékes parancsnok határozza meg, melyet **a kinevezési okmányban és a munkaköri leírásban is rögzíteni kell.** A Hszt. 247. §-a értelmében állományilletékes parancsnok az országos parancsnok, a megyei (budapesti) rendőrőfkapitány, a városi (budapesti kerületi) rendőrkapitányság vezetője, valamint a határrendészeti kirendeltség vezetője. Eszerint tehát az úgymond helyi rendőri szervek (rendőrkapitányságok, határrendészeti kirendeltségek) állományába tartozók esetében a rendőrkapitányság, illetve a határrendészeti kirendeltség vezetője, míg a megyei szervnél szolgálatot teljesítők esetében főkapitányi hatáskörbe tartozik a hivatásos állomány tagjára nézve irányadó szolgálati időrendszer meghatározása.

Az **Utasítás** a kinevezésben, illetve munkaköri leírásban rögzített szolgálati időrendszertől való **eltérésre** a hivatali, illetve a vezényléses szolgálati időrendszerben foglalkoztatottak esetében **ideiglenesen lehetőséget ad.** E szerint a hivatali, illetve a vezényléses szolgálati időrendszerben szolgálatot teljesítő ideiglenesen egyéb – vezényléses szolgálati időrendszerben dolgozó kizárólag váltásos – szolgálati időrendszerben foglalkoztatható, ennek időtartama azonban egyik esetben sem haladhatja meg 6 hónap alatt a 30 napot.

A hivatásos állomány tagjának **szolgálatteljesítési időrendjét** tehát az **állományilletékes parancsnok határozza meg,** vagyis azt is, hogy az Utasítás szerinti szolgálati időrendszerek közül az adott szervezetnél dolgozók milyen szolgálati időrendszerben teljesítsenek szolgálatot. Az Utasítás a fent leírtak szerint ugyancsak ajánlásként fogalmazza meg, hogy a vezényléses vagy váltásos szolgálati időrendszer alkalmazása (előírása) mely szolgálatoknál indokolt, de a ténylegesen alkalmazásra kerülő szolgálati időrendszert az állományilletékes parancsnok – a szolgálati érdekekre figyelemmel – határozza meg. Ezért a gyakorlatban találkozni olyan munkáltatói eljárással, hogy a kinevezés és munkaköri leírás szerint **vezényléses szolgálati időrendszerben** dolgozó pl. járőrök rendszeresen 12 órás szolgálatra kerülnek beosztásra, melyet csak egyszer-egyszer szakítanak meg pl. 4 órás szolgálattal, amelyet a lövészetben, oktatáson, vagy fizikai felmérésen való részvétel biztosításának szükségességével magyaráznak. Márpedig ha jellemzően 12 órát kell ledolgozni egy-egy szolgálatteljesítési napon, akkor az valójában I. számú **váltásos szolgálati időrendszerben** történő foglalkoztatást jelent, viszont a vezényléses, illetve a váltásos szolgálati időrendszerben a napi szolgálatot követő szabadidő biztosítása és a szabadság miatti távollét elszámolása is másként történik. A váltásos szolgálati időrendszerben a 12 órás szolgálatot 24, illetve 48 óra pihenőidőnek kell követnie, attól függően, hogy nappali, vagy éjszakai időszakban teljesült a 12 óra szolgálat. Amennyiben pedig egy 12 órás szolgálat alól a szabadság kivétele miatt mentesül a hivatásos állomány tagja, úgy az újabb 12 órás szolgálata csak későbbi időpontban fog kezdődni. Ezzel szemben a vezényléses szolgálati időrendszer megengedi a szolgálati naponként eltérő időbeosztást, vagyis 12 óránál rövidebb szolgálatteljesítési időre is beosztható a hivatásos állomány tagja egy adott szolgálatteljesítési napon, sőt a váltásos szolgálati időrendszer szerinti 24, illetve 48 óra pihenőidőt sem kell biztosítani két szolgálati nap között. **Ez a csak elnevezésében vezényléses, de valójában váltásos szolgálati időbeosztás** a pihenéshez való jog, illetve a szabadidő tervezhetősége szempontjából egyértelműen kedvezőtlenebb a hivatásos állomány tagja számára, azonban a munkáltató eljárása nehezen támadható. A rendeltetésellenes joggyakorlást adott esetben ugyanis bizonyítani kell, márpedig a „szolgálati érdekekre” hivatkozott munkáltatói intézkedéseknél erre elég kevés az esély.

Ugyancsak problémát jelent a gyakorlatban az, hogy a nem hivatali szolgálati időrendben dolgozók esetében az úgymond **betegnapok elszámolása** miként történik a szolgálatteljesítési

idő szempontjából. A gyakorlatban ugyanis előfordul, hogy ezt a munkáltatók szintén 8 órával számolják, ami a fentebb már említettek szerint újfent mínusz szolgálatteljesítési időt és negatív következményt (utóbb ledolgoztatják) eredményeznek a hivatásos állomány tagja szempontjából.

Az egyetlen helyes és elfogadható munkáltatói eljárás álláspontunk szerint az, hogy egy adott időszak (pl. havi szolgálatteljesítési időkeret esetében 1 hónap) alatt teljesítendő rendes szolgálatteljesítési idő kiszámításánál figyelembe kell venni a betegszabadságon töltött időtartamot is. Ez tehát kvázi arányosítást jelent, amely az alábbi példával szemléltethető: ha egy adott hónapban a hivatalban dolgozók által teljesített szolgálati időkeret 176 óra, és a pl. váltásos munkarendben dolgozó hivatásos állomány tagja a hónap felében betegállományban van, akkor a fennmaradó fél hónapban a 176 óra felét, vagyis 88 órát kell teljesítenie, illetve a másik oldalról (munkáltatói szemszögből) nézve, a hónap fennmaradó részére ennyi óra szolgálatteljesítési időt kell betervezni.

4. A szolgálati időbeosztás közlése

Ahhoz, hogy a hivatásos állomány tagjának magánélete tervezhető legyen, szükséges időben megtudnia a szolgálati napjait és az azokon teljesítendő szolgálati időket. Fontos, hogy az úgymond következő időszakra szóló **szolgálattervezetből** annak is ki kell derülnie, hogy mikor lesz a hivatásos állomány tagjának heti pihenőnapja, hiszen a pihenőnapon teljesített túlszolgálatért a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidő, illetve díjazás jár.

E méltányolható érdekek érvényesülését szolgálja a Hszt. 263. §-ának és az Utasítás 5. pontjának rendelkezése, melyek szerint a hivatásos állomány tagjával **a szolgálatteljesítési időbeosztását legalább 1 hét időtartamra vonatkozóan**, és ezen időtartam kezdetét megelőzően **legalább 10 nappal** köteles az illetékes szolgálati előljáró közölni. A gyakorlatban és a **heti pihenőnapok havonta előre történő közlésének** jogszabályi kötelezettségéből eredően, a **Rendőrségen havi szolgálattervezetek** készülnek.

A Hszt. által meghatározott minimum szabálytól (legalább 10 nappal előbbi közlés) a törvény szerint **csak kivételes esetekben lehet eltérni**, amelyek a Hszt. alapján megegyeznek a túlszolgálat elrendelésére okot adó körülményekkel. Vagyis az 1 hét + 10 nap szerinti előre közléstől csak akkor lehet jogszerűen eltérni, **ha azt szolgálati érdek, valamint rendkívüli eset indokolja**. Ez utóbbi körbe tartoznak a Hszt. szerint: a baleset, elemi csapás vagy súlyos kár megelőzése, illetőleg elhárítása, következményeinek felszámolása, továbbá egyéb előre nem látható körülmény bekövetkezése, azaz a túlszolgálat elrendelésére okot adó körülmények. Mivel a szolgálattervezetek módosítására a gyakorlatban sűrűn kerül sor, ezért joggal kérdőjeleződik meg a munkáltató joggyakorlásának rendeltetészerűsége. A rendeltetésellenes joggyakorlás azonban sajnos nehezen bizonyítható, mivel a „szolgálati érdek” fogalma – ami a szolgálattervezet nem kellő időben történő közlése esetén is kimentést ad a munkáltató számára – igen csak szubjektív.

A **szolgálatteljesítési időbeosztás, valamint a pihenőnapok hiteles és naprakész nyilvántartására vonatkozó követelmény** a hivatásos szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályokban is megfogalmazódik, de annak pontos tartalmát sem a Hszt., sem a Rendelet, illetve az Utasítás sem tartalmazza, így az manuálisan vagy technikai eszközzel támogatott (számítógépes program) módon egyaránt megvalósulhat. Az alkalmazott módszert a munkáltató, pontosabban szólva az állományilletékes parancsnok határozhatja meg. A

gyakorlatban jellemzően papír alapú havi szolgálattervezetek készülnek, amint arról fentebb már szó esett.

Az Utasítás **további garanciális szabályként** rögzíti azt is, hogy a munkáltatónak a már közölt szolgálati időbeosztáshoz fő szabályként tartania kell magát, így **a már közölt szolgálatteljesítési időbeosztástól és pihenőnapoktól csak indokolt esetben lehet eltérni.** Ez utóbbi – szintén túlzottan szubjektív kitétel: „indokolt eset” – sajnálatos módon tovább csorbítja a hivatásos állomány tagja magánéletének tervezhetőségéhez, szabadidejével való korlátozástól mentes önrendelkezéséhez fűződő érdekét.

Előzőekkel összefüggésben ezért itt szükséges megemlíteni azt, a gyakorlatban sajnos nem ritkán tapasztalt munkáltatói „megoldást”, hogy a szolgálattervezeteket a parancsnokok **ceruzával készítik**, és azon aztán folyamatosan változtatásokat hajtanak végre. Konkrét példát említve az előre – ceruzával – beírt pihenőnapot az előljáró átjavítja rendes szolgálati napra, így a pihenőnapon végzett munkáért a jogszabályok szerint járó kétszeres ellentételezés (pihenőnap, vagy díjazás) helyett normál szolgálatként kerül elszámolásra a teljesített szolgálat. **Ez a munkáltatói gyakorlat egyértelműen jogsértő**, mivel ellentétes a Rendőrség Iratkezelési Szabályzatáról szóló 59/2008. (OT 31.) ORFK utasítás előírásaival. A szolgálattervezet ugyanis a rendőri szervnél rendszeresített szolgálati okmányok közé tartozik, amely – eltérő rendelkezés hiányában – az iratkezelési szabályzat szerint **iratnak minősül**, és a vezetésére, kitöltésére a hivatkozott ORFK utasítás előírásait kell alkalmazni. A gyakorlatban kialakult szokás, amely szerint ceruzával készítik a bejegyzéseket, **ellentmond a Rendőrség Iratkezelési Szabályzatának.** A szabályos kitöltés ebből következően tollal kell, hogy történjen, az esetleges javítások, változtatások áthúzással, illetve a javított adat fölé írásával.

5. A pihenőidők

5.1. A munkaközi szünet

A Hszt. munkaközi szünetet biztosít a hivatásos állomány tagja számára, amelyet a napi szolgálatteljesítési időn belül kell kiadni. A munkaközi szünet időtartamát azonban nem a Hszt., hanem a Rendelet és az Utasítás határozza meg. A munkaközi szünet hossza a szolgálatteljesítés egybefüggő időtartamától függ, azzal arányosan növekszik: 6 órát meghaladó szolgálatteljesítési idő esetén 30 perc, míg a folyamatos, váltásos szolgálati időrendszerben dolgozók esetében 60 perc időtartamú.

A napi szolgálatteljesítési idő alatt biztosítandó munkaközi szünet maximális időtartama ily módon az Mt. szabályaival (Mt. 122. §) megegyezik, azonban míg az Mt. szerint annak minimális mértéke 20 perc, amely 3 óránként további 20 perccel növekszik, addig a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetében a mérték 30 percről indul és 2 óránként további 15-15 perccel nő, a 60 perces maximum mérték eléréséig. További eltérés mutatkozik az Mt. szabályaihoz képest abban is, hogy az Mt. szerint főszabályként a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, így annak tartamával a napi munkaidő megnő, és a munkaközi szünet idejére díjazás sem illeti meg a munkavállalót. A munkaközi szünet ideje alatt nem terheli szolgálatteljesítési kötelezettség a hivatásos állomány tagját, és az - az Utasítás szerint - a napi szolgálatteljesítési idő részét képezi.

A 24 órás szolgálatot ellátókat az előzőekben említett 60 percen felül – melyet két részletben, 30-30 percet kell biztosítani – további 4 óra időtartamú munkaközi szünet is megilleti, amely az Utasítás szerint kifejezetten a pihenés célját szolgálja. A gyakorlatban sokszor problémát jelent, hogy ezt a 4 óra „pihenőidőt” a fegyveres szerv nem biztosítja, azt helyettesítők hiányában nem tudja kiadni. Ezen munkáltatói magatartás jogellenes, és súlyos következményei lehetnek, mivel a 4 óra igénybevétele az Utasítás szerint csak egyetlen okból maradhat el, nevezetesen akkor, hogy ha halaszthatatlan intézkedést igénylő eset áll elő. Mivel a hivatásos állomány tagja, amint az az előzőekben már kifejtésre került, a munkaközi szünetben nem köteles szolgálatot teljesíteni, így, ha valamely okból mégis dolgozik, akkor jogos igénye van a 4 órás „pihenőidejében” végzett tevékenységének díjazására. A túlszolgálat jogcímén előterjesztésre kerülő igény azonban nem feltétlenül állja meg a helyét a bíróságok előtt, hiszen a túlszolgálat a szolgálatteljesítési időn túli munkavégzés, míg a pihenésre szolgáló idő része a szolgálatteljesítési időnek, s így az ekkori munkavégzés a túlszolgálat fogalmába nem kapcsolható. Amennyiben pedig a hivatásos állomány tagja a megfelelő pihenés hiányában balesetet, például szolgálati járművel közlekedési balesetet szenved, úgy a fegyveres szerv kárfelelőssége is egyértelműen felmerül.

Az is kérdésként merülhet fel, hogy az úgymond képernyő előtti munkavégzések esetében, a számítógép használatát mellőző szünetek munkaközi szüneteknek minősülnek-e, vagy munkavégzési kötelezettség terheli ilyenkor is a foglalkoztatottat, de kerülve a számítógép használatát. A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 4. §-a alapján utóbbi értelmezés a helyes, vagyis a munkáltatónak a munkafolyamatokat úgy kell megszerveznie, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tíz percre, más, nem képernyő előtti munkavégzés szakítsa meg.

5.2. A napi pihenőidő

A pihenőidő rendelkezései között a Hszt. 86. § (3) bekezdésében megjelenik az az általános munkajogi szabály, amelyet a hivatásos állomány tagja két szolgálatteljesítési napja között lakásán tölthet. A pihenőidő tartamába a szolgálatteljesítési hely és a lakás közötti utazást nem kell beleszámítani. A hivatásos állomány tagja részére a napi szolgálati tevékenység befejezése és a másnapi szolgálatteljesítés megkezdése között legalább 8 óra pihenőidőt kell biztosítani, amelybe a lakásról a szolgálati helyre történő, és az onnan való visszautazás időtartama nem számít bele.

Érdekesség, hogy az Mt. azonos tartalmú 123. § (1) bekezdése fő szabályként 11 óra pihenőidőt biztosít, de a jogviszonyok természete más, így érthető a negatív irányú különbség, illetve az Mt. külön nem említi az utazási időt, így ebből következően azt a 11 óra pihenőidőbe bele kell számítani. Emellett az Mt. is lehetőséget biztosít a 8 órás pihenőidő meghatározására, erre azonban csak osztott napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében, vagy kollektív szerződés alapján, és csak bizonyos speciális foglalkoztatás (pl. készenléti jellegű munkakörökben) esetén van lehetőség.

5.3. A heti pihenőnap

A Hszt. 86. § (4)-(5) bekezdései rendezik a pihenőnapok kiadásának szabályait. A hivatásos állomány tagját e szerint hetenként 2 pihenőnap illeti meg, amelyet lehetőleg együtt kell

kiadni. A Hszt. az Mt.-től eltérően jogszabályi szinten nem részesíti előnyben azt, hogy a hivatásos állomány számára biztosított pihenőnapnak a hét melyik napján kell lennie, annak egyikének sem kell feltétlenül vasárnapra esnie, viszont a fegyveres szervnek törekednie kell arra, hogy lehetőleg a 2 pihenőnapot együtt adják ki a hivatásos állomány részére.

A jogszabályi árnyalt megfogalmazás – „lehetőleg együtt kell kiadni” – egyértelműen jelzi, hogy nem feltétlen kötelezettségről, csupán iránymutatásról van szó, és ennek erejét az (5) bekezdés tovább rontja, hisz szolgálati elfoglaltságra, szolgálati érdekre hivatkozva a fegyveres szerv a pihenőnapokat összevontan is kiadhatja. E kivétel alól egyetlen alkívételt jelöl meg a jogszabály, mégpedig a fokozottan veszélyes beosztásokat, amelyeknél nem lehet havonta összevontan kiadni a pihenőnapokat, még szolgálati elfoglaltság miatt sem, hanem minden esetben a főszabályi heti 2 nap pihenőnapnak kell érvényesülnie, amelyet lehetőség szerint együttesen kell kiadni. A Hszt. kizárólag a folyamatos ügyeleti szolgálat ellátására szervezett beosztásokban szolgálatot teljesítők védelmében írja elő azt, hogy esetükben az 1 hónapra eső pihenőnapok közül legalább az egyiknek vasárnapra kell esnie.

A Hszt. alapján a heti pihenőnapok kiadását szolgálati időrendszerenként (a szolgálati időrendszerek fajtáiról a 3. pont alatt esett szó) az Utasítás konkrétan is meghatározza. A szabályozás a tekintetében valamennyi szolgálati időrendszerben egyforma, hogy a hivatásos állomány tagja hetente jogosult pihenőnapra, melyek között – a váltásos szolgálati időrendszerben dolgozók kivételével – vasárnapnak is kell lennie. A hivatali és a rugalmas szolgálati időrendszerekben a vasárnapi pihenőnap hetente biztosított, de még a vezényléses, kombinált és egyéni szolgálati időrendszerekben is a pihenőnapnak négyhetente legalább két alkalommal vasárnapra kell esnie, melyhez vagy egy szombati, vagy egy hétfői napnak kell kapcsolódnia. A szolgálati időrendszerek közül a váltásos (I., illetve II. számú, azaz szolgálatonkénti 12, illetve 24 órás szolgálatteljesítési idő) szolgálati időrendszerben dolgozók esetében azonban egyáltalán nem garantált a vasárnapi pihenőnap, esetükben a hét bármely napja azzá nyilvánítható a jogi szabályozók szerint.

A két foglalkoztatási jogviszony (munkajogviszony – hivatásos szolgálati jogviszony) között tehát lényegi különbség áll fenn a tekintetben, hogy míg az Mt. a vasárnapi pihenőnap biztosítását fő szabályként hetente kötelezővé teszi, melytől csak a megszakítás nélküli, illetve a több műszakos munkarend, vagy készenléti jellegű munkakör esetében enged eltérést, de a havi egy vasárnap biztosítása ekkor is kötelező. Ezzel szemben, mint látható, a váltásos szolgálati időrendszerben dolgozó hivatásos állományúak esetében a vasárnapi pihenőnap egyáltalán nem garantált.

A váltásos (I. és II. számú) szolgálati időrendszerben dolgozók esetében további negatívum az, hogy a heti pihenőnapok együttes kiadása sem kötelező, amint arról a törvényi (Hszt.) szabályozásnál már szó esett. Ugyancsak a törvényi előírás fogalmazódik meg a vezényléses, a váltásos és az egyéni szolgálati időrendszerek esetében irányadó azon Utasításbeli szabályozásban, hogy az ezen szolgálati időrendszerekben dolgozók részére szolgálati érdekből összevontan is kiadhatók a pihenőnapok, vagyis nem feltétlenül hetente kell azokat biztosítani a munkáltatónak.

A gyakorlatban sokszor keveredik a pihenőidő és a pihenőnap fogalma, melyeket azonban fontos elhatárolni egymástól. A pihenőidő, vagyis az előző és a másnapi szolgálatteljesítés közötti időtartam nem számít pihenőnapnak. Főként a váltásos (I. és II. számú) szolgálatteljesítési időrendszerben dolgozók körében merül fel az igény a 12, illetve 24 órás szolgálat befejezését követő pihenőidő (váltás utáni 24, 48, vagy 72 óra) alatti esetleges újabb

szolgálatteljesítés kétszeres ellentételezése (másik pihenőnap, vagy díjazás) iránt. A jogszabályi előírások azonban csak a pihenőnapon, illetve a munkaszüneti napon végzett munka esetében írják elő kétszeres díjazást, így az a pihenőidő alatt végzett munka esetében nem alkalmazható.

A Hszt. a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkaszüneti napokon túl kijelölt munkaszüneti napokat, amelyek az egyes fegyveres szervek jeles, ünnepnapként kijelölt napjaihoz igazodnak. Ezen ünnepnapokat a törvény fegyveres szervek sajátos szabályait taglaló különös részei szabályozzák. Így tehát az Mt. 125. § (3) bekezdése szerinti munkaszüneti napokon (január 1., március 15., Húsvét hétfő, május 1., Pünkösöd hétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.) felül a Rendőrség állományának Szent György napja (április 24.) is munkaszüneti nap.

Csekély jelentőségűnek tűnő, de mégis a gyakorlatban is tisztázandó kérdés, hogy a fegyveres szervek állományában foglalkoztatott köztisztviselők mentesülnek-e a Kjt. 71/A. §-a alapján a munkavégzési kötelezettségek alól a július 1-jén tartott Köztisztviselők Napja alkalmából. Mivel a fegyveres szervek egyben közigazgatási szerveknek is minősülnek, egyes közigazgatási hatósági jogkört is gyakorolnak, ezért a fegyveres szervek állományában lévő köztisztviselők is jogosultak ezen munkaszüneti napra. A Hszt. ugyanis ezt, illetve a kétszeres kedvezményt, vagyis a fegyveres szerv és a köztisztviselői jogviszony alapján járó munkaszüneti nap együttes jogosultságát nem zárja ki.

A Hszt. 86. § (6) bekezdése világosan kifejezi, hogy a munkaszüneti napon teljesített szolgálatért a hivatásos állomány tagját a munkájáért járó illetményén felül a távolléti díj is megilleti. A Hszt. hivatkozott rendelkezése 2003. július 1-je óta van hatályban, de korábban számos jogvita indult amiatt, hogy a munkaszüneti napon teljesített szolgálatért csak egyszeres díjazást fizetett a munkáltató, mivel a korábban hatályos törvényi rendelkezés csupán annyit írt elő, hogy a munkaszüneti napra távolléti díjat kell folyósítani. A Legfelsőbb Bíróság határozata azonban számos jogvitát követően megerősítette azt, hogy a hivatásos állomány tagját a munkaszüneti napon teljesített szolgálata esetén a munkaszüneti napra járó távolléti díjon felül – a teljesített szolgálatra tekintettel – illetmény is megilleti (BH 2002/246.). A 2003. július 1-jei törvénymódosítás a helyes jogértelmezést egyértelművé tette.

6. A túlszolgálat

A hivatásos állomány tagja a törvény alapján az általános szolgálatteljesítési időn felül is, pihenőnapján vagy munkaszüneti napján is szolgálatra kötelezhető, ha azt a szolgálat érdeke vagy előre nem látható esemény (baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár, amelyek a fentebb már részletezték szerint a szolgálati időbeosztás közlésére vonatkozó határidőtől való eltérésnek az indokait is képezik) indokolttá teszi (Hszt. 87. §). Megjegyezni szükséges, hogy tipikusan a szolgálat érdeke, vagyis például a létszámhiány, vagy a megnövekedett feladatok indokolják az esetek többségében a túlszolgálat elrendelését.

Túlszolgálatnak tehát az Mt.-hez hasonlóan (Mt. 126. §) a napi, heti vagy a havi szolgálatteljesítési időn túl, valamint a munkaszüneti és pihenőnapon elrendelt és teljesített szolgálat minősül.

Lényegi különbség mutatkozik a két foglalkoztatási jogviszony szabályait illetően abban, hogy míg a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetében akár csupán „szolgálati érdekből” és bármely szolgálati időrendszerben dolgozó számára elrendelhető a túlszolgálat a

munkaszüneti napon, addig az úgymond „pirosbetűs” ünnepeken való munkára kötelezés indokai az Mt.-ben ennél jóval kötöttebbek. Az Mt. 127. § (1) bekezdése szerint ugyanis a munkáltató munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzést kizárólag a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára; vagy baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhet el. Mivel a túlszolgálat szabályai a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra általánosságban vonatkoznak, így a „szolgálati érdek” mint túlszolgálat elrendelésére okot adó körülmény egyformán terheli a különböző szolgálati időrendszerekben dolgozókat, tehát a váltásos (I. és II. számú) és például a hivatali szolgálati időrendszerben foglalkoztatottakat is. Így, bár a váltásos szolgálati időrendszer az Mt. szerinti megszakítás nélküli működésnek, így a túlszolgálat elrendelésére különösebb indok nélkül okot adó körülménynek tekinthető, viszont a megterhelő igénybevétel az előbb elmondottak szerint ennél jóval szélesebb körre terjed ki, ily módon a Hszt. szabályozása szigorúbb az Mt. szabályához képest.

Az évente elrendelhető túlszolgálat mértékét a Hszt. 300 órában határozza meg, amelyet a miniszter további 50%-kal növelhet, és így a túlszolgálat maximális mértéke legfeljebb 450 óra lehet. Ez azonban nem kevés, ha az általános heti 40 órás szolgálatteljesítési időt figyelembe vesszük, mert ez azt jelenti, mintha a hivatásos állomány egy évben nem 12 hónapot, hanem csaknem 15 hónapnak megfelelő munkaidőt teljesítene.

Ráadásul a túlszolgálat éves korlátja a rendkívüli eset okán elrendelt túlmunkára nem vonatkozik a törvény értelmében. Bár a törvény e helyen külön nem határozza meg a „rendkívüli eset” fogalmát, de feltehetően csak azért, mivel a túlszolgálat általános indokai között azok már részletezésre kerültek: baleset, elemi csapás, súlyos kár. Ilyennek kell tekinteni tehát például az árvízi, vagy egyéb természeti katasztrófa miatti szolgálatteljesítést, vagy a különböző zavargásokat. **A rendkívüli esetben teljesített túlszolgálat** annyiban is sajátos, hogy ekkor **kizárólag pénzben való megváltásra van lehetőség**, hiszen a törvény egy tekintet alá vonja a 150 óra felett teljesített túlszolgálatl.

Jól látható tehát, hogy a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók számára évente jogszerűen elrendelhető túlszolgálatnak már az alsó értéke (300 óra) meghaladja az Mt. fő szabály szerinti felső mértékét (az Mt. 127. § szerint évi 200 óra), illetve a hivatásos állományúak éves túlórájának minimuma az Mt. szerint [Mt. 127. § (4) bekezdés] kollektív szerződésben előírható túlóramaximummal egyezik meg: 300 óra. A hivatásos szolgálati jogviszonyban azonban további 50 %-kal növelhető a túlóra mérték, amely törvényi felhatalmazással élve a **Rendőrséget irányító miniszter 450 órában határozta meg a túlszolgálat éves mértékét.**

A törvény meglehetősen félreérthetően rögzíti, hogy **nem minősül túlszolgálatnak az ügyeleti-, ór- és készenléti szolgálat, valamint a gyakorlaton való részvétel.** Ebből a felsorolásból egyedül a készenlét indokolt és érthető, hiszen ekkor tényleges szolgálatteljesítés nem történik, hiszen ekkor a hivatásos állomány tagja a szolgálatteljesítési helyén kívüli, előre meghatározott helyen, szolgálatteljesítésre képes állapotban rendelkezésre áll, amely ellenértékeként készenléti pótléokra – kivéve, ha a készenlét alatt szolgálatteljesítésre kerül sor, mert annak idejére túlszolgálati díjazásra – jogosult.

Az ügyeleti-, ór- vagy a gyakorlaton való részvétel azonban álláspontunk szerint túlszolgálatot jelent, amennyiben a szolgálatteljesítési idő a részben vagy egészben készenléti jellegű szolgálatokra a Hszt. 84. § (2) bekezdése alapján irányadó heti 48 órát meghaladja. A fentivel azonos elnevezésű az ügyeleti (ügyeletési) szolgálat, mint szolgálati tevékenység. Indokolatlan lenne, hogy e tényleges munkavégzéssel járó szolgálatok, amennyiben ezek a szolgálatteljesítési időn túl kerülnek ellátásra, megváltás nélkül maradnának.

Az állományilletékes parancsnoki – a korábban leírtak szerint a kapitányságvezetők, határrendészeti kirendeltség-vezetők, megyei (budapesti) rendőrfőkapitányok és az országos parancsnok – vagy annál magasabb parancsnoki beosztást betöltő személy nem jogosult a túlszolgálat ellentételezésére sem szabadidőben, sem pedig annak pénzbeli megváltására.

Bár a Hszt. értelmében a túlszolgálatot az állományilletékes parancsnoknak **írásban kell elrendelnie**, ez a törvényi előírás a gyakorlatban a legkevésbé sem érvényesül. Valljuk meg, hogy eléggé életszerűtlennek is nevezhető az a törvényi kívánalom, hogy pl. egy megyei rendőr-főkapitányságon dolgozó nyomozó számára a szükségessé váló túlszolgálatot a megyei főkapitány rendelje el. A hangsúly véleményünk szerint az írásbeliségen van, mivel csak ez esetben bizonyítható, illetve ellenőrizhető a túlszolgálat teljesítése, illetve ellentételezése. A teljesített **túlszolgálatról nyilvántartást kell vezetni**, amely ugyancsak az előzőekben említett jogos elvárások teljesülését szolgálja.

A hivatásos állomány tagja által **teljesített túlszolgálat elszámolása** a gyakorlatban – a jellemzően alkalmazott havi szolgálatteljesítési időkeretet alapul véve – **havonta** történik. Ez amiatt is célszerű, mivel a nagy számban vezényléses, illetve váltásos (I. és II. számú) szolgálati időrendszerekben dolgozó hivatásos állományúak túlszolgálatára nem a napi szolgálatteljesítési idő (12, illetve 24 óra) túllépése miatt keletkezik, hanem inkább a havi szolgálatteljesítési időkeret túllépése miatt. Egy adott hónapban teljesített 12, illetve 24 órás szolgálatok össz óraszámát ugyanis egy hónap időszakában – márpedig jellemzően havi szolgálatteljesítési időkeretet használnak a Rendőrségen – meghaladja az adott hónapra a hivatalban dolgozókat alapul véve számított szolgálatteljesítési időkeretet (adott hónap munkanapjai számának és a napi 8 óra munkaidőnek a szorzata).

A túlszolgálat **ellentételezését a törvény megosztja**. Főszabály szerint az éves teljesített túlszolgálat **150 órás mértékig szabadidő jár**, amelyet **főszabályként** legkésőbb a túlszolgálat teljesítését követő **30 napon belül ki kell adni**. Ebből tehát az következik, hogy amennyiben 30 napon belül nem váltották meg szabadidőben a túlszolgálatot, úgy a megváltásra már csak pénzben, a túlszolgálat időtartamára járó távolléti díj kifizetésével kerülhet sor. **A 150 óra túlszolgálaton felül teljesített túlmunkáért a törvény szerint eleve díjazás jár**, de az állományilletékes parancsnok a 150 óra alatti túlszolgálat kifizetését is engedélyezheti.

Egy gondolat erejéig kanyarodjunk vissza a fentebb említett – főszabályként – **30 napon belül történő szabadidős túlszolgálat megváltáshoz**. A Hszt. 87. § (4) bekezdése ugyanis kivételesen eltérést enged a főszabálytól abban az esetben, ha a túlszolgálat havi vagy éves szolgálatteljesítés keretében történt. Így tehát a hivatalitól eltérő szolgálati időrendszerben dolgozók (jellemzően a váltásos, illetve vezényléses szolgálati időrendszerben foglalkoztatottak) esetében a szabadidő 30 napon túli kiadására is lehetősége van a munkáltatónak. A Hszt. szabályozása abból a szempontból érthető, hogy a havi szolgálatteljesítési időkeret előre tervezett, tehát egy adott hónapban keletkezett túlszolgálat kiadását lehet, hogy nem a közvetlenül következő, hanem csak az azutáni hónapra tudja betervezni a munkáltató (mivel csak a hónap végén válik nyilvánvalóvá, hogy a hivatásos állomány tagjának túlórája keletkezett, de addigra már a következő havi szolgálattervezet elkészült, mivel azt ugyebár előre közölni kell).

Sajnos a Hszt. időbeli határt a főszabálytól eltérő kivétel esetében nem rögzít, de nyilvánvalóan a szabadidő mielőbbi kiadása a kivételnek tekintett havi szolgálatteljesítési

időkeretben dolgozók esetében is követelmény, mivel ellenkező esetben sérülne a hivatásos állomány tagjának pihenéshez való joga.

Mind a természetbeni, mind a pénzbeli ellentételezés mértéke attól függ, hogy úgymond a rendes szolgálatteljesítési napon, vagy egyéb, azaz pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesítették-e a túlszolgálatot. Ha a túlszolgálatot szolgálatteljesítési napon teljesítették, akkor egyszeres szabadidő vagy távolléti díj, amennyiben pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesítették, akkor a túlszolgálat időtartama kétszeresének megfelelő szabadidő vagy kétszeres távolléti díj jár.

A **munkaszüneti napra járó díjazás** szabályainál már szó esett arról, hogy a hivatásos állomány tagja a munkaszüneti napon **távolléti díjra jogosult**, még akkor is, ha szolgálatot nem teljesített; valamint, hogy illetményre és távolléti díjra jogosult, ha a munkaszüneti napon rendes szolgálati idejében dolgozott. A Legfelsőbb Bíróság elvi határozatai azt is megerősítették, hogy kétszeres távolléti díjra jogosult a hivatásos állomány tagja akkor, ha szolgálati beosztása alapján dolgoznia kellett volna, de szabadságot vett igénybe, lévén, hogy erre azért kerül sor, hogy mentesüljön az egyébként őt terhelő szolgálatteljesítési kötelezettség alól, amivel pedig az őt a törvény szerint megillető évi szabadság mértéke nyilvánvalóan csökken (BH 2002/796. és BH 2003/387.).

Újabb kérdés, hogy milyen díjazásra jogosult az, akit **a munkaszüneti napra eső pihenőnapján köteleztek túlszolgálatra**. A hivatásos állomány tagja jogosult-e a túlszolgálat alapján a kétszeres távolléti díjat kérni, és a munkaszüneti nap szabályai szerint további egyszeres távolléti díjat igényelni?

Ezt a jogkérdést az EBH 2007/1727. számú elvi határozat tisztázta. A tényállás szerint a hivatásos állomány több tagja keresetükben **egyes munkaszüneti napokon teljesített szolgálatuk ellentételezése**ként a munkáltató által meg nem fizetett távolléti díj megfizetését kérték. A munkáltató ellenkérelmében vitatta, hogy a szolgálatteljesítőket a távolléti díj megilletné, mivel a munkaszüneti napon túlszolgálatot teljesítettek, és a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidőben részesültek. Az első fokon eljáró munkaügyi bíróság helyt adott a keresetnek. A bíróság az ítélete indokolásában a Hszt. 86. §-ának (6) bekezdésére hivatkozott, miszerint munkaszüneti napon teljesített szolgálatért a hivatásos állomány tagját a munkájáért járó illetményén felül a távolléti díj is megilleti. A munkáltató fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság döntését helybenhagyta.

A munkáltató felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a jogalap elbírálása szempontjából annak van jelentősége, hogy a hivatásos állomány tagjai az általuk megjelölt munkaszüneti napokon túlszolgálat keretében teljesítettek szolgálatot. Mivel a munkáltató a szolgálat teljesítését a túlszolgálat szabályai szerint rendezte, részükre a Hszt. 86. § (6) bekezdése alapján távolléti díj fizetése sértené a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elvét, azokkal szemben, akik munkaszüneti napon rendes szolgálatteljesítési időben teljesítenek szolgálatot.

A felülvizsgálati kérelmet a Legfelsőbb Bíróság alaposnak találta. Rámutatott, hogy a munkáltató a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy a felperesek igénye elbírálásánál a túlszolgálat ellenértékére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, és nem a Hszt. 86. § (6) bekezdését, amely a rendes szolgálatteljesítési időben, munkaszüneti napon teljesített szolgálat díjazásáról rendelkezik. A munkaszüneti napon teljesített szolgálat ellenértéke szempontjából ugyanis a Hszt. 88. §-a a 86. §-hoz képest speciális szabálynak

minősül. Az eljárás bíróságok tévedtek, amikor a döntésüknél nem vették figyelembe, hogy a felperesek ténylegesen munkaszüneti napon teljesített túlszolgálat ellenértékét igényelték, amelyre a Hszt. 86. § (6) bekezdése nem alkalmazható.

A kifejtettekre tekintettel a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, a munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperesek keresetét elutasította.

A túlszolgálat ellentételezése során gyakorta felmerülő kérdés, **a megkezdett órát egész órának kell-e/lehet-e számítani.** A munkáltatók ugyanis gyakran fordulnak ahhoz a megoldáshoz, hogy a dolgozó által teljesített több túlszolgálati időtartamot havonta összeszámítják, és csak a végösszeget kerekítik, de azt is inkább csak pl. 30 percre, és nem 1 órára. A probléma kapcsán az alábbiakat kell figyelembe venni.

A Hszt. 88. § (3) bekezdés szerint a túlszolgálatért, annak időtartamával megegyező szabadidő, illetőleg díjazás jár. Ebből az következik, hogy percre pontosan kellene az elszámolást teljesíteni. Azonban a túlszolgálat pénzbeli ellentételezésének szabályait is figyelembe kell venni. A belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai illetményének és egyéb juttatásainak megállapításáról, valamint a folyósítás szabályairól szóló 20/1997. (III. 19.) BM rendelet 88. § (2) bekezdése szerint az elrendelt túlszolgálatra eső időarányos távolléti díjat 174 órás havi osztószámmal kiszámított egy órára eső távolléti díj alapulvételével kell megállapítani. Ebből álláspontunk szerint az következik, hogy a hivatásos állomány tagja túlszolgálatának számítása és ellentételezése egy óra időegységben mérhető.

7. A készenlét és az ügyelet

Nem kizárólag tényleges szolgálatteljesítés, hanem készenlétben állás is elrendelhető az általános szolgálatteljesítési időn felül.

Meglepő, de a Hszt.-nek csak a 2010. január 1-jén hatályba lépett módosítása szabályozta önállóan a gyakorlatban korábban is létező készenlét szabályait. Eszerint **készenlétnek minősül** az, ha a hivatásos állomány tagját a szolgálatteljesítési idején kívül arra kötelezik, hogy szolgálatra képes állapotban, **szolgálatteljesítési helyen kívüli elérhető helyen tartózkodjon**, ahonnan szolgálati feladatra bármikor igénybe vehető. A készenlétet természetesen **írásban kell elrendelni**, valamint a rendőrségi belső normák azt is meghatározzák, hogy egy adott szervezeti egységnél mely szakterületen és milyen beosztásban lévők kötelezhetők készenlėti szolgálat teljesítésére. Jellemzően a bünygyi és igazgatásrendészeti szakterületeken indokolt egyes halaszthatatlan rendőri intézkedések fogantatása érdekében készenlėti szolgálat szervezése.

Sajnálatosnak mondható, hogy a Rendőrség hivatásos állományú tagjaira vonatkozó egyes munkáltatói jogkörök gyakorlásáról szóló 31/2010. (V. 12.) IRM rendelet a Hszt. felhatalmazása alapján igen alacsony szinten, **a szolgálati elöljárót is felhatalmazza** a készenlét elrendelésére. Tekintettel arra, hogy a Hszt. értelmező rendelkezése szerint a szolgálati elöljárók köre igen széles, mivel abba nem csak a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosultak, hanem minden olyan parancsnok is beletartozik, aki a hivatásos állomány tagjánál magasabb beosztást tölt be, melynél fogva a hivatásos állomány tagja számára parancsot, intézkedést adhat ki. Egy járőrnek pl. nem csak a kapitányságvezető, hanem az osztály- illetve alosztályvezető, de még a szolgálatirányító parancsnok is szolgálati elöljárója. A készenlét

elrendelési jogkörének szolgálati előljáróra történő telepítése ily módon jogbizonytalanságot jelent.

A készenlét idejére **készenléti pótlék jár**, amely teljesített óránként az **illetményalap 0,25 %-a**. Mivel azonban ugyanazon tevékenységért csak egy címen jár díjazás, a készenléti pótlék mellett délutáni, illetve éjszakai pótlék folyósítására nincs lehetőség.

Felmerül a kérdés, hogy milyen díjazás illeti meg a hivatásos állomány tagját akkor, ha a készenléti szolgálat időtartama alatt szolgálati feladat teljesítésére behívják. A készenlét ugyanis önmagában csak rendelkezésre állást jelent. Ez esetben **a készenlét alatti szolgálatteljesítés túlszolgálatnak minősül**, és az annak megfelelő díjazás illeti meg a hivatásos állomány tagját. Így tehát abban az esetben, ha a készenlétet a napi szolgálatteljesítési idején túl teljesíti, akkor egyszeres, ha pedig a készenlét pihenő- vagy munkaszüneti napra esett, akkor az az alatti szolgálatteljesítésért kétszeres díjazás jár a hivatásos állomány tagjának. Természetesen azonban a készenlét alatt végzett munka, illetve az azért járó túlszolgálati díjazás időszakában a készenléti díjazás (készenléti pótlék) szünetel.

Kérdésként merül fel az is, hogy a készenlét alatt elrendelt munkavégzésért mikortól indul a túlszolgálat szerinti díjazás: az úgymond kiértesítéstől (behívástól), vagy a szolgálati helyre történő beérkezéstől. Az Mt. e tekintetben egyértelműen úgy rendelkezik, hogy a túlmunka díjazás a munkahelyre érkezéstől kezdődik (Mt. 126. §). Ezzel szemben a Hszt. és a végrehajtási rendeletek ezzel kapcsolatban nem tartalmazzak rendelkezést. Emiatt, bár felmerülhet az Mt. háttérszabályként történő alkalmazásának lehetősége, szerencsére a tapasztalatok szerint a kiértesítéstől számítják a túlszolgálatot. Hozzá kell tenni, hogy ez a megoldás nem csak, hogy humánusabb az Mt. szabályához képest, de talán a készenlét és a túlszolgálat jogintézményeinek rendeltetéséhez is ez áll közelebb, mivel a túlszolgálatot a jogszabályok szerint el kell rendelni, ami ez esetben a kiértesítéssel (behívással) történik, tehát a túlszolgálat onnan veszi kezdetét.

A hivatásos szolgálati jogviszonyban a munkajogviszonyhoz hasonlóan ismert az **ügyelet jogintézménye** is. A Rendőrségen klasszikusan a főügyeletes (tisztek), illetve az ügyeletes (tiszthelyettesek és zászlósok) beosztásokat betöltők látják el folyamatos ügyeleti szolgálatot. Mivel azonban a szolgálat működtetéséhez amúgy is csak szűkös létszámkeret biztosított, és abból is mindig vannak távollévők, ezért a gyakorlatban sokszor van szükség úgymond „beugró ügyeletesek” bevonására.

Ezek a beugró ügyeletesek kinevezésük szerint nem ügyeletesi beosztást töltenek be, hanem mondjuk pl. nyomozók, stb., de a hiányzó létszám pótlására szóbeli, vagy írásbeli megbízással ügyeletesi feladatra vezénylik őket. Ezek az úgymond beugró ügyeletesek az ügyeleti szolgálat ellátásáért ügyeleti pótlékra (díjra) jogosultak, de a készenléthez hasonlóan ez esetben sem kerülhet sor kettős díjazásra. Vagyis ha pl. az ügyeleti szolgálatra vezényelt beugró hivatásos a kinevezés szerinti beosztásánál fogva éjszakai pótlékra jogosult, akkor azon felül ügyeleti pótlék már nem illeti meg. Az ügyeleti pótlék tehát az alapvetően hivatali szolgálati időrendszerben foglalkoztatott beugró ügyeleteset illeti meg. Mértéke a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai illetményének és egyéb juttatásainak megállapításáról, valamint a folyósítás szabályairól szóló 20/1997. (III. 19.) BM rendelet alapján szolgáltonként **az illetményalap 3,8 %-tól 7,4 %-ig terjed**, az ügyeleti szolgálat időtartamától függően. 3,8 % mértékű pótlék a 8 órás ügyeleti szolgálat teljesítése esetén jár a hivatásos állomány tagjának. A pótlék mértéke 5,0

%, ha az ügyeleti szolgálat időtartama 12 óra, és 7,4 % akkor, ha 24 órás ügyeletet teljesített a hivatásos.

A kinevezett ügyeletesnek, illetve főügyeletesnek ügyeleti pótlék nem jár, őket csak az úgymond műszakpótlék (délutáni, illetve éjszakai) illeti meg, de az is csak 2006 óta, mivel azt megelőzően a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény végrehajtásáról szóló 140/1996. (VIII. 31.) Korm. rendelet vonatkozó szabálya érthetetlen módon kifejezetten kizárta az említett beosztásban dolgozókat a pótlékre jogosultak köréből.

A készenlét és az ügyelet mellett a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra nézve **2010. október 15-ig** úgynevezett „**készültség**”, vagy „**készültségi szolgálat**” elrendelésére, illetve teljesítésére is felhatalmazást adtak a jogszabályok, bár annak megfelelő jogi szabályozására (így az ellentételezés módja és mértéke) a jogintézmény fennállásának ideje alatt nem került sor. A közelmúltban megjelent, az egyes miniszteri rendeletek módosításáról szóló 2/2010. (X. 15.) BM rendelet egyebek közt a Rendőrség Szolgálati Szabályzatának készültségi szolgálatra vonatkozó rendelkezéseit (készültség definíciója, elrendelhetősége) hatályon kívül helyezte, éppen arra való hivatkozással, hogy a jogintézmény tekintetében rendvédelmi szervként (Rendőrség, illetve hivatásos tűzoltóságok) ez idáig eltérő gyakorlat (eltérő díjazás) volt tapasztalható.

8. A szabadság kiadás rendje

A szabadság kiadásának Hszt.-beli szabályai több vonatkozásban is eltérnek a munkaviszony szabályaitól. Így például a **szabadság engedélyezésére az állományilletékes parancsnok** (3. pontban felsorolt vezetők), **vagy az általa kijelölt vezető jogosult**. Az Mt. ezzel szemben csak munkáltatót említ, de törvényi szinten a munkáltatói szintet nem nevesíti. A gyakorlatban természetesen az állományilletékes parancsnok nem személyesen gyakorolja e munkáltatói jogot, hanem különböző beosztású vezetők, például osztályvezető vagy főosztályvezető által. Az állományilletékes parancsnok a vezető beosztású személyek szabadságait engedélyezi.

A Hszt. meghatározza azt is, hogy a **szabadság kiadásáról** milyen mértékben dönt a fegyveres szerv és a hivatásos állomány tagja. Utóbbi a saját kérésének megfelelően a törvény szerint csak a szabadsága 25%-ával, de legalább 10 nappal rendelkezik, vagyis a fennmaradó szabadságok idejét a fegyveres szerv határozhatja meg, de azzal a korlátozással, hogy az alap- és pótszabadság együttes időtartamának 50%-át egyfolytában kell kiadnia. Ezen felül a fegyveres szerv az általa meghatározott szabadság kezdő napját 30 nappal előbb köteles közölni a hivatásos állomány tagjával. A munkajogviszonnyal azonos tehát a szabályozás a tekintetben, hogy a munkavállaló, illetve a hivatásos állomány tagja a szabadságának ¼ részével rendelkezhet szabadon.

Eltér viszont a két foglalkoztatási jogviszony szabályozása a tekintetben, hogy míg a munkáltató általi szabadságkiadás közlését mindkét foglalkoztatási törvény **1 hónappal előre** kötelező teszi, addig a dolgozói önrendelkezési rész körébe tartozó szabadsághányad igénybevételenek előzetes bejelentésére csak az Mt. ír elő határidőt (15 nap). Méltánylást érdemlő személyi és családi körülmények esetében a határidőtől el lehet térni, melynek gyakoriságát és a 15 napos bejelentési határidő betartása nélkül igénybe vehető szabadság

mértékét is konkrétan meghatározza az Mt. (évi három alkalommal és az alapszabadság egynegyedéből legfeljebb 3 nap vehető így igénybe) [Mt. 134. § (2) bekezdés].

Mind a hivatásos állomány tagjának rendelkezési jogosultsága körébe tartozó, mind a munkáltatói döntésen alapuló szabadságrész tekintetében érvényesül az a szabály, hogy a szabadság kiadása **a fegyveres szerv működőképességét nem veszélyeztetheti.**

A gyakorlatban azonban a felek szabadon rendezhetik a szabadság kiadását, és az a hivatásos **állomány tagja kérésére akár több részletben is kiadható.** A Hszt. pusztán arra az esetre iránymutató, ha a felek nem tudnak konszenzussal megállapodni a szabadság kiadásáról.

A gyakorlatban sajnos problémát jelent az, hogy a szabadság kivételére, kiadására kizárólag az úgynevezett **„szabadság engedély jegy”** szolgál, amely azonban annak rögzítésére szolgáló rovatot – hogy a szabadságot nem a hivatásos állomány tagja kérelmezte, hanem a munkáltató adja ki számára – nem tartalmaz. Ezt a körülményt pedig valamilyen formában dokumentálni szükséges, így ha a munkáltató utasítására írja ki a hivatásos állomány tagja a szabadságát, akkor ennek tényét a formanyomtatványon rögzíteni kell.

2003. július 1-jei hatállyal módosult a Hszt. szabadság kiadására vonatkozó szabálya. A szabadságot **az esedékesség évében** kell kiadni. A főszabály alól **kivételt** jelent, hogy **szolgálati érdek esetén a szabadság a tárgyévet követő évre átvihető.** Erre 2003. július 1. előtt január 31-ig volt lehetőség. A módosítás által beiktatott rendelkezés azonban lehetőséget ad arra, hogy **kivételesen fontos szolgálati érdek esetén legkésőbb március 31-ig** adják ki a szabadságot. Ennél későbbi időpontban csak a **hivatásos állomány tagjának betegsége, vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén,** az akadályoztatás megszűnésétől számított 30 napon belül van lehetőség a szabadság kiadására. A fegyveres szerveknél jellemző, hogy a szabadság kiadása a szolgálat érdekében akadályba ütközik, hozzájárul ehhez a létszámhiány és az is, hogy a túlszolgálatot elsősorban szabadidőben kell megváltani. Előfordult, hogy a hivatásos állomány tagja több évi szabadságát halmozta fel, és ennek tarthatatlanságát kívánja megszüntetni a rendelkezés.

Feltétlenül érdemes megjegyezni, hogy az Mt. társszabálya nem volt ilyen humánus vagy garanciális jellegű, mert munkaviszony esetében nem január 31., hanem június 30. volt a „póthatáridő”, sőt kivételesen fontos gazdasági érdek esetén akár az esedékesség évét követő december 31-ig is elhúzható volt a szabadság kiadása. Az Mt. ezen szabálya nem is állta ki az alkotmányosság próbáját. Az Alkotmánybíróság a 74/2006. (XII.15.) AB határozatában az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésének sérelmét állapította meg azon az alapon, hogy a szabadság kiadására biztosított határidőnek az Mt.-ben meghatározott mértékű meghosszabbítása gátolja a jogintézmény céljának, a munkavállalók pihenéshez való jogának érvényesülését. Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az Mt. 134. § (3) bekezdés a) pontjában foglalt, a szabadság kiadásának a munkáltató általi időbeli korlátozását lehetővé tevő rendelkezések nem elégítik ki az alapjog-korlátozást megvalósító szabályozással szemben támasztott alkotmányos követelményeket. Ezért az Alkotmánybíróság az Mt. 134. § (3) bekezdésének a) pontját, annak alkotmányellenessége miatt megsemmisítette. Ezt követően jelent meg az Mt.-ben a Hszt.-hez hasonló szabályozás, nevezetesen, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig kell, hogy kiadja, amely alól a kollektív szerződés is csak június 30-ig engedélyezhet eltérést [Mt. 134. § (3) bekezdés a) pont hatályos szövege].

Ismételten kiemelendő, hogy a **szabadságot esedékességének évében kell kiadni**. A hivatásosnak alanyi joga van a szabadságra, de a törvény megfogalmazásából kitűnik, hogy a szabadságot nem elsősorban a hivatásos állományú veszi ki, hanem a fegyveres szervnek kell kiadnia. Ez azt is jelenti, hogy a fegyveres szerv a szabadság felhalmozódása során nem hivatkozhat arra, hogy a szabadságot a hivatásos nem vette igénybe, mert azt a fegyveres szervnek kell kiadnia. Ennek alapján egy munkaügyi ellenőrzés során nem mentesül a felelőssége alól.

Mivel a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, ennek alapján fentiekkel ellentétes előjellel, de az is szabálytalan lenne, ha a hivatásosnak a következő évi szabadságát adnák ki az azt megelőző évben, hiszen ez még nem esedékes, nem lejárt követelés, és lehetséges, hogy a hivatásos jogviszonya a következő év előtt megszűnik, tehát a későbbiek során sem szerez jogosultságot a szabadságra.

Nyilvánvalóan irányadónak kell tekinteni a Legfelsőbb Bíróság azon iránymutatását, hogy a munkavállaló szabadságát munkanapban kell nyilvántartani. A munkaórában történő nyilvántartás nem felel meg a törvénynek a Hszt. esetében sem (EBH 2003/972.).

Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a különböző váltásos szolgálati időrendszerekben az éves szabadság mértéke nem azonos a hivatali szolgálati időrendben dolgozókéval, és a váltásban dolgozókat megillető szabadságot az azonos szolgálatteljesítési idővel és iskolai végzettséggel rendelkező hivatali szolgálati időben dolgozót megillető osztószámmal számíthatjuk ki. Ennek oka, hogy a váltásban dolgozók nem napi 8 órában, hanem 12 vagy 24 órában teljesítenek szolgálatot, és azt követően 12, 24, 48 vagy 72 óra pihenőidővel rendelkeznek. A váltásos szolgálati időrendszerben dolgozó hivatásos állományú tag tehát olyan arányban jogosult szabadságra, mint ahogy az adott évben a két szolgálati időrendszerben dolgozók szolgálatteljesítési napjai egymáshoz aránylanak. Így pl. a 12/24 órás szolgálatban dolgozók éves szinten 234 szolgálatot teljesítenek a hivataliban dolgozók 252 nap szolgálatteljesítési napjához képest. A szolgálati napok aránya így tehát $(234 : 252 = 0,92)$ 0,92. Így ha a hivatali szolgálati időrendszerben dolgozót 35 naptári nap szabadság illeti meg, úgy az azonos paraméterű váltásosban dolgozó hivatásos állományú $35 \times 0,92 = 32,2$, azaz 32 szolgálati nap szabadságra jogosult.

Amennyiben a hivatásos állomány tagját más szervhez vezénylik, vagy a törvény 59/A. §-a alapján a fegyveres szervben belül közszolgálati, vagy közalkalmazotti jogviszonyba áthelyezik, úgy a fel nem használt szabadság kiadása az új szervezeti egységet terheli. A törvény a szabadság, mint a pihenéshez való alkotmányos alapjog érvényesülése érdekében úgy rendelkezik, hogy a szabadságot főszabályként **természetben kell kiadni**, a szabadság pénzbeli megváltására a szolgálati viszony megszüntetése és más fegyveres szervhez történő végleges áthelyezés esetén van lehetőség. A törvény 1. § (1) bekezdése és 2. § b) pontjának fogalom-meghatározása alapján kiemelendő, hogy a szervezeti egység és a fegyveres szerv különböző terminológia, így a másik fegyveres szervhez való áthelyezés akkor valósul meg például, ha a hivatásos állomány tagját a rendőrségtől a vám- és pénzügyőrség állományába áthelyezik.

A **szabadság idejére** a hivatásos állomány tagjának - a 93. § (6)-(8) bekezdésben meghatározott kivételekkel - **távolléti díjat** kell folyósítani.

Fentebb már szót ejtettünk arról, hogy a Hszt. 2010. január 1-jén hatályba lépett módosítása a fegyveres szerveknél is lehetőséget teremt a rész-szolgálatteljesítési időre azok számára, akik a gyermek gondozása céljáról illetmény nélküli szabadságon vannak. A rész-

szolgálatteljesítési időt a munkáltatói jogkört gyakorló eljáró engedélyezi, ha az adott beosztás heti húsz órás, vagy készenléti jellegű munkakörben a kinevezés szerinti munkaidő mértéke legalább felének megfelelő tartamú rész-szolgálatteljesítési időben is ellátható. Eldöntendő a kérdés, hogy a rész-szolgálatteljesítési időben foglalkoztatott milyen mértékű szabadságra jogosult. Az időarányosság elvét kell-e alkalmazni, vagy a jogosultság nem függ össze a szolgálatteljesítési idő mértékével, és a teljes szabadságra igényt tarthat? E kérdésben a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 19. számú állásfoglalását tartjuk alkalmazandónak, amely szerint a munkavállalónak évi rendes szabadság – teljes mértékben, levonás nélkül - akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta (MK. 19.).

Végül tisztázandó, hogy az **egészségügyi szabadság** idejére, amikor a szolgálatteljesítést nem végez, jogosult-e a hivatásos állomány tagja szabadságra. Vagy különösen egy hosszan tartó betegállomány esetén az egészségügyi szabadság időtartamát indokolt levonni a „rendes” szabadság számítása alapjául szolgáló éves időszakból, és csak az arányosan csökkentett rész adható ki? A Legfelsőbb Bíróság határozatában általános munkajogi elvként kiemelte, hogy a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára is megilleti a munkavállalót szabadság. Ez azonban nem azt jelenti, hogy a táppénzes betegállomány ideje alatt a szabadság kiadható lenne, hanem azt, hogy a szabadság mértékének megállapításakor a keresőképtelen állapotban töltött időt is figyelembe kell venni (BH 1999/87.).

Élesen merül fel az a kérdés, hogy az igénybe nem vett, vagy helyesebben kiadatlan szabadságra irányadó-e a Hszt. 12. §-a szerinti főszabály, azaz, hogy a szolgálati viszonytal kapcsolatos igény **3 év alatt évül el**, vagy a fizetett szabadság, mint alkotmányos alapjog a jogviszony időtartama alatt nem évülhet el?

E jogkérdés megválaszolásához érdemes kitekinteni más foglalkoztatási jogviszonyok szabályaira. Az Mt. 2007. április 1-jén – szintén egy alkotmánybírói határozat következményeként – hatályba lépő 134. § (11) bekezdés rendelkezése szerint a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évülhet el, és a szabadság pénzbeli megváltásával kapcsolatos igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik. Megállapíthatjuk, hogy az Mt.-től eltérően a Hszt.-ben nincs kifejezett jogszabályi rendelkezés arra, hogy a szabadság kiadására vonatkozó igény nem évülhet el, és a pénzbeli megváltására vonatkozó igény elévülése a jogviszony megszűnésének napján kezdődik. Azonban nyilvánvaló, hogy a foglalkoztatási jogviszonyok alapjogi szintű szabályozása, mint a szabadság elévülésének rendelkezései nem különbözhetnek olyannyira egymástól, hogy a munkaviszonyban a szabadság kiadására vonatkozó igény a jogviszony fennállása alatt elévülhetetlen, a pénzbeli kiadásával kapcsolatos igény pedig csak a jogviszony megszűnésétől kezdődik, a hivatásos állomány tagjának jogviszonya esetén pedig az igény kizárólag 3 éves elévülési időn belül érvényesíthető.

9. Foglalkoztatási szabályok betartásának ellenőrzése

A foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályokban előírtak betartásának ellenőrzését a rendvédelem területén, így a Rendőrségen is a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény által az ágazati miniszterek részére adott felhatalmazás alapján külön szervezet végzi. Külső hatóságok (munkaügyi, stb.) erre vonatkozóan hatáskörrel tehát nem rendelkeznek. A Rendőrség szerveinél az előzőeknek megfelelően munkavédelmi szervezetek

(csoport, stb.) működnek, illetve kinevezett vagy megbízott munkavédelmi előadók dolgoznak.

Ellenőrzési jogosultsága emellett a szakszervezeteknek is van, így a Hszt. 29. §-a szerint a szakszervezet a szolgálati és munkakörülményekre - ennek keretében az egészséges és biztonságos szolgálatteljesítés betartására - vonatkozó szabályok megtartását hivatali munkaidőben, illetve indokolt esetben szolgálatteljesítési időben ellenőrizheti, azok végrehajtásáról tájékoztatást, adatot kérhet, melyet részére meg kell adni. Az ellenőrzés azonban nem veszélyeztetheti, illetve nem akadályozhatja a szolgálati feladatok ellátását. A Hszt.-ben biztosított jogosultságával a szakszervezetek tapasztalataink szerint élnek is, így szakszervezeti kezdeményezésre nem ritkán kerül sor munkavédelmi ellenőrzésekre, melyek eredményeként az évről-évre szűkebb költségvetési keret ellenére a dolgozók munkakörülményein sikerül javítani.

A fentiek szerinti zárt rendszer sajátossága, hogy a feltárt problémákra a fegyveres szervben belül kell megoldást találni, mivel a jogi szabályzók alapján külső hatóságok bevonására – a fentebb említettek szerint – nincs lehetőség.