



A MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ SZABÁLYAI BETARTÁSÁNAK FOGLALKOZÁS- EGÉSZSÉGÜGYI HATÁSAI

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A kézirat lezárva 2017. december 1-jén.

Impresszum

Szerző: Dr. Dudás Katalin
Lektorálta: Dr. Koch Mária
Felelős Kiadó: Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Projekt neve: A munkahelyi egészség és biztonság
fejlesztése a kiskereskedelmi ágazatban
Projekt azonosítószám: GINOP-5.3.4-16-2017-00028
Nyomda: Le Coin Kft., 1066 Budapest, Lovag utca 16.
ISBN: ISBN 978-615-80934-5-3
Készült 2018-ban.

A munkaidő, pihenőidő szabályai betartásának foglalkozás-egészségügyi hatásai



1. Bevezető

A munkaidőre vonatkozó korabeli előírások megjelenése és a munkavédelmi szabályozás kezdete egybefonódik. A munkaidő-szabályozás eredeti célja ugyanis az egészségvédelem és a munkahelyi biztonság javítása a fizikai túlhajszoltság és az önkiszákmányolás kizárásával.

Ezzel összefüggésben a munkaidőre úgy tekintünk, mint arra az időtartamra, amely alatt a munkavállaló idejével jelentős részben a munkáltató rendelkezik, és ezért az embernek azt nincs lehetősége azt a saját maga javára fordítani. A munkaidő maximális és pihenőidő minimális mértékének előírását tehát az indokolja, hogy az egyedi munkahelyi alkukból eredő túlmunka negatív hatásait ellensúlyozni kell. Másképpen fogalmazva, a munkavállalót még saját belelegetezéssel is védeni kell.

A 20. század második felében megváltozott a munkaidő szabályozásának súlypontja. A középpontban már a munkaidő rugalmas felhasználása áll, így alapvetően a munkaidő beosztására irányul. A munkaidő szervezésére pedig már nem csak munkavédelmi szempontból tekintünk. A szabályozásában egyre inkább teret nyer a termelékenység, a versenyképesség szempontjai, de megjelenik a munka és a magánélet közötti egyensúly iránti igény is.

Munkavédelmi szempontból továbbra is fontos marad a fokozott megterheléssel járó tevékenységek időbeli korlátozása (pl. hidegben-melegben, éjszaka, vasárnap, stb) is.

A munkaidőt és a pihenőidőt alapvetően a Munka Törvénykönyve¹ [Mt.] szabályozza, de számos ágazati jogszabály is létezik. Azoknál a munkáltatóknál pedig, ahol van kollektív szerződés, ott nagy valószínűséggel található benne munkarendre vonatkozó normatív előírás.

Jó tudni!

*A munkaidő nemzeti szintű szabályozását alapvetően meghatározza a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló **2003/88/EK irányelv**². 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.*

¹ a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

² Eredeti szövege: 93/104/EK irányelv.

2. A munkaidő mértéke

2.1 A munkaidőbe tartozó idők

A munkaidő a munkaszerződés alapján vállalt munkavégzési kötelezettség, főszabály szerint a munkakörbe tartozó feladatok teljesítésének időbeli kerete.³ Munkaidő alatt a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen megjelenni, munkavégzés céljából rendelkezésre állni, az utasításokat teljesíteni.

Érdekesség!

Honnan származik a 8 órás munkaidő?

Történelmileg Robert Owen 1810-es társadalmi reform-kampányától számítjuk. Abban az időben a gyárak 24 órában működtek, és a munkások gyakran 10-15 órás műszakokban dolgoztak. Ezen változtatott Robert Owen, akinek érdeme az ismert szlogen is: „8 óra munka, 8 óra pihenés, 8 óra szórakozás”.

Munkaidőnek számít a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama is.⁴ Ide tartozik minden olyan feladat, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni. Ilyen lehet például az okáért a bolt zárásakor az áramtalanítás, a vagyonszármazékok üzembe helyezése. Ugyanakkor a munkaruha hordása a munkavégzés megkezdésének előfeltétele, nem pedig előkészítő feladat, ezért az öltözésben eltöltött idő nem munkaidő. Ha azonban a technológiai előírásban foglalt szigorú feltételek teljesítése körébe tartozik az átöltözés (pl. baktériummentesség biztosítása különleges védőruha felvételével), akkor ez már a munkavégzés része.

Ha a munkavállaló a munkavégzés helyén a beosztása szerinti munkaidőben rendelkezésre áll, de a munkáltató nem tudja ellátni megfelelő munkával, ez az ún. állásidő. Az állásidő munkaidőnek minősül, de erre az időre csak akkor jár díjazás, ha a foglalkoztatás elmaradását nem elháríthatatlan külső ok idézte elő.⁵ Amennyiben pl. a munkavégzést az erős szél okozta áramkimaradás akadályozza, úgy ez a munkáltató működése szempontjából olyan tényező, amelynek elhárítására az adott körülmények között nem képes. Így a foglalkoztatás elmaradásának kockázatát mindkét fél együttesen köteles viselni: a munkavállaló díjazásra nem lesz jogosult, a munkáltató pedig viseli a termelés kiesése okozta veszteséget. Ilyenkor a felek megállapodhatnak abban, hogy a kieső időt a munkavállaló egy később időpontban teljesíti. Más megítélés alá esik az, ha az áramot maga a szolgáltató kapcsolta ki, az üzem díjtartozása miatt: ez a munkáltató működési körébe tartozó körülmény, magatartásának következményeit nem háríthatja át a munkavállalóra, tehát díjazást kell fizetnie.

Jog eset!

A munkavállaló munkabér-igényével szemben a munkáltató a rendszeres munkavégzés hiányára alappal nem hivatkozhat, ha a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, holott a munkavállaló a munkavégzésre rendelkezésre állt.⁶

Nem munkaidő az ún. úti idő, azaz a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére és vissza történő utazás tartama. A munkába járás és a hazautazás menetideje más megítélés alá eshet akkor, ha ez alatt az idő alatt a munkáltató érdekkörébe tartozó tevékenységet is végez a munkavállaló (pl. sofőr lemosatja a kisteherautót, mielőtt a garázsból a munkavégzés helyére megy).

2.2 A munkaidőhöz kapcsolódó egyes fogalmak

A munkanap megfelel a naptári nap fogalmának, vagyis a 0 órától 24 óráig tartó időszak minősül munkanapnak. Am ha a munkáltató működése többműszakos, megszakítás nélküli (pl. non-stop nyitva tartó kiskereskedelmi üzlet), úgy a munkanap is lehet a naptári naptól eltérő időpontban kezdődő és végződő, megszakítás nélküli 24 óra. Ekkor a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejének kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Ha pl. egy hagyományos három műszakos munkarendben működik a munkáltató, akkor a munkanap pl. 06 órakor kezdődik, a harmadik műszak munkavállalói csoportja este 10 órakor veszi fel a munkát és másnap reggel 6 órakor fejezi be. Erről a munkáltatónak kifejezetten döntenie kell, de döntése nem feltétlenül minden munkavállalóra terjed ki: pl. az adminisztratív tevékenységet végzők általános munkarendjében a munkanap továbbra is megegyezik a naptári nappal.

A fentiek megfelelően irányadók a heti pihenőnap vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is. Ez logikus következménye a munkanap fogalmának. Ha a munkanap hétfő reggel 6 órakor kezdődik, akkor az azt megelőző 24 óra számít vasárnapnak a heti pihenőnap beosztása szempontjából. A vasárnap tehát ebben az esetben reggel 6 órakor kezdődött és hétfő reggelig tart. A pihenőnap tartamának meghatározásakor azonban a munkáltató nem dönthet korlátozás nélkül, mivel a 7 óra és 22 óra közötti tartam mindenképpen pihenő- illetve munkaszüneti nap részének tekintendő.

A munkahét definíciója igazodik a munkanapokhoz, azaz, ha a munkanap a naptári nappal egyenlő, akkor a hét is egyenlő a naptári héttel. Egyébként a hét megegyezik az első munkanap kezdetétől számított, megszakítás nélküli 168 órás időtartammal.⁷

³ Mt. 86. § (1) bek.

⁴ Mt. 86. § (2) bek.

⁵ Mt. 146. § (1) bek.

⁶ BH 2009.281

⁷ Mt. 87. § (1), (3) bek.

2.3 A napi, heti munkaidő és az adott napra, hétre beosztott

munkaidő

A *napi munkaidő* a felek által a munkaszerződésben megállapított, a munkakörbe tartozó feladatok időben meghatározott mértéke, általában 8 óra (teljes napi munkaidő), részmunkaidő esetében az ennél rövidebb, szerződésben kikötött munkaidőmérték.

A *beosztás szerinti napi munkaidő* viszont egy adott munkanapon belül a konkrét munkavégzésre előírt idő.⁸ A szerződés szerinti napi munkaidő lehet 8 óránál több, legfeljebb napi 12 óra is (ún. hosszabb teljes napi munkaidő) a következő esetekben:

- ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy
- a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója.⁹

A *heti munkaidő*¹⁰ az egy héten maximálisan teljesíthető munkaidőt jelenti, beleszámítva a rendes (előre beosztott) és az afeletti (rendkívüli) munkaidőt is. Mértéke 48 óra (a napi 12 órás munkaidőről szóló megállapodás esetén 72 óra). A *beosztás szerinti heti munkaidő*¹¹ tehát a heti munkaidővel nem azonos, annál általában kevesebb (általában 40 óra).

3. A munkaidő beosztása

3.1 Kötött, kötetlen és rugalmas munkaidő-beosztás

A munkaidő beosztása általában a munkáltató feladata, joga és kötelezettsége is egyben, melyet az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire tekintettel kell teljesítenie.

Kivételt képez ez alól az az eset, amikor a munkáltató a munkaidő felhasználásának jogát – egyoldalú döntésével – átengedi a munkavállalónak (*kötetlen munkaidő-beosztás*). Erre csak akkor kerülhet sor, ha a munkavégzés önállóan megszervezhető.¹² A törzsidőből és peremidőből álló *rugalmas munkaidő-beosztás* ténylegesen kötöttnek minősül.

Míg a kötetlen munkaidő-beosztás esetén a munkaidőt nem kell nyilvántartani, az állásidőre és rendkívüli munkavégzési időre nem jár díjazás munkavállalónak, addig rugalmas munkaidő és teljesen kötött munkaidő esetén ezek a könyvités szoba sem jönnek.

A munkavégzés akkor is „önállóan szervezhető”, ha bizonyos munkafeladatokat csak meghatározott időpontokban teljesíthetők (pl. értekezleten való részvétel).

Jog eset!

A kötetlen munkarend megállapítására a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel kerülhet sor. Ez azt feltételezi, hogy a munkavállaló olyan jellegű tevékenységet végez, amely a többi munkavállaló munkavégzésétől függetlenül ellátható, és ezt az időtartamot a munkáltatói igénytől, illetve az Mt. korlátozást tartalmazó szabályaitól függetlenül maga a munkavállaló oszthatja be.¹³

Jog eset!

Amennyiben a munkáltatónak van működési (nyitva tartási) ideje, és a munkavállaló munkavégzése jellemzően csak ebben az időszakban teljesíthető, feladatait ekkor végzi, a kötetlen munkarend feltételei nem állnak fenn. Nem kötetlen munkarend akkor sem, ha a munkavállaló munkaközi szünetet, munkaidő-beosztást kap, rendkívüli munkaidőt teljesít, ami egyébként fogalmilag kizárt ebben a munkarendben.

3.2 Az egyenlő és egyenlőtlen munkaidő-beosztás

A törvény maga rögzíti az általános munkarendet: ez heti öt napra, hétfőtől péntekig egyenlően beosztott munkaidőt jelent.¹⁴ A munkáltató köteles tájékoztatást nyújtani arról, hogy milyen munkarendet alkalmaz.

Általános munkarend esetén a munkaszüneti napok körüli munkarendet miniszteri rendelet is meghatározhatja, ennek során szombatokat cserélhet fel hétfőkkel vagy péntekkel egy-egy hónapon belül. Az ebben foglaltaktól a munkáltató vagy a felek megállapodása eltérhet.

Minden ettől eltérő – a kiskereskedelemben jellemző – eset az ún. *egyenlőtlen munkaidő-beosztás* körébe tartozik.¹⁵ Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás jellemzője, hogy a munkáltató döntése szerint

- az egy napon teljesítendő rendes munkaidő 8 órás napi munkaidőnél több vagy kevesebb lehet;
- a munkanapok nem csupán hétköznapokra, a heti pihenőnapok nem csupán szombatra és vasárnapra eshetnek;
- a heti pihenőidőt kevesebb lehet, mint 48 óra.

Ilyenkor kerülhet sor a 2.2 pontban említettek szerint a munkanap és munkahét eltérő időpontbeli kezdetének meghatározására is.

A kiskereskedelemben a munkáltatók többsége *többműszakos tevékenységű*. A többműszakos tevékenység feltétele, hogy a munkáltató tevékenységének időtartama elérje a *heti 80 órát*.¹⁶ A többműszakos tevékenység általánostól eltérő beosztással feddhető le. A törvény nem használja már a *többműszakos munkarend*

⁸ Mt. 88. § (1)-(2) bek.

¹¹ Mt. 88. § (3) bek.

⁹ Mt. 92. § (1)-(2) bek.

¹² Mt. 96. § (1)-(2) bek.

¹⁰ Mt. 99. § (2) bek. b) pont, (4) bek.

¹³ EH 2016.12.M30

¹⁴ Mt. 97. § (2) bek.

¹⁵ Mt. 97. § (3) bek.

¹⁶ Mt. 90. § b) pontja

kifejezést. Korábban a többműszakos munkarend alatt azt értettük, ha a munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végezték azonos tevékenységüket. A váltakozó munkakezdetnek a műszakpótlékra való jogosultságnál van jelentősége. 17

3.3 A munkaidőkeret – a beosztható óraszám

Az egyenlőtlen munkaidő beosztás alkalmazásának első lépése a munkaidőkeret meghatározása. A munkaidőkeret egy keret-óraszám, amely az adott időszakra eső szerződés szerinti, beosztható munkaórák összessége. (Pl. egy héten 40 óra, két héten 80 óra) A munkáltató egyoldalúan általában 4 havi (16 heti) munkaidőkeretet határozhat meg, azaz ezen időszakra eső munkaidővel „gazdálkodhat” – a törvényi keretek között. Ennél hosszabb és rövidebb is lehet a munkaidőkeret:

- 6 hónap (26 hét): a megszakítás nélküli, a több műszakos, az idényjellegű tevékenység keretében, a készenléti jellegű munkakört ellátók számára, és az ún. utazó munkavállalók (közlekedési eszközökön dolgozók) számára;
- 12 hónap (52 hét): csak ha ezt objektív vagy műszaki (technikai), vagy munkaszervezési okok indokolják és erről a munkáltató a szakszervezettel kollektív szerződést kötött;¹⁸
- 1 hét: fiatal vagy cselekvőképtelen, korlátozottan cselekvőképes munkavállaló esetén.¹⁹

Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás előnye a munkáltató számára, hogy anélkül igazíthatja a munkavállalók munkaidejét a munkafeladatok felmerülésének változó időpontjához, a munkacsúcsokhoz, hogy ennek érdekében rendkívüli munkát kellene elrendelnie, vagy állásidővel fizetett „üresjáratok” lennének. Ennek legfontosabb korlátja azonban az, hogy a munkaidőkeret végére a ténylegesen beosztott és ledolgozott munkaóráknak meg kell egyeznie a munkaidőkeret időszakára járó szerződéses munkaidővel, az nem léphető túl (vagy ha túllépték, a többletórákra rendkívüli munkaként díjazás jár).

Ha a munkaidőkeret időszakára munkaszüneti nap esik, az erre eső óraszámot a munkaidőkeret óraszámából le kell vonni, ennyivel kevesebb osztható be. Az egyéb távollétek (pl. szabadság) a tartamát figyelmen kívül kell hagyni (ha előre tudható, a munkaszüneti nap szabályai szerint) vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni (azaz be kell osztani, de mégsem történik meg a ledolgozása).

A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni, a munkavállalóval személyesen írásban vagy a helyben szokásos és általában ismert módon közzé kell tenni.

Itt teszünk említést a *gördülő munkarendről*,²⁰ amely a munkaidőkerettől anynyiban tér el, hogy mindig csak egy hétre eső munkaidő osztható be egy hétnél hosszabb időszakra elosztva. A beosztási időszak akkor zárul le, amikor a heti munkaidő „elfogy”, és az sem kizárt, hogy közben már a következő heti munkaidő vonatkozásában induljon egy következő elszámolási időszak. Ennek értelemszerű korlátja az a munkáltatói törekvés, hogy a havi bért a havi teljes ledolgozott munkaidőért cserében fizesse ki. Gördülő munkarend és munkaidőkeret egyszerre nem alkalmazható.

3.4 A beosztás korlátai

A fentiek szerint megállapított óraszám munkanapokra történő beosztása, a munkavégzés kezdő és befejező időpontjának meghatározása a második lépés, azaz maga a tényleges munkaidő-beosztás. Ez csak a törvényi keretek között történhet. A törvényes korlátok a következők.

Egy nap ledolgoztatható munkaidő: a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje általában 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet.²¹ (24 óra lehet akkor, ha a szerződéses munkaidő napi 8 óránál hosszabb.) Azonban a napi beosztás szerinti munkaidőbe a beosztástól eltérően elrendelt rendkívüli munkaidőt és – ha ügyelet alatt a rendelkezésre állás és a tényleges munkavégzés nem különíthető el egymástól – az elrendelt ügyelet teljes időtartamát is be kell számítani. Ebből kiindulva, ha a beosztás szerinti napi munkaidő 12 óra, rendkívüli munkaidő, ügyelet már nem rendelhető el, ha a beosztás szerinti napi munkaidő pl. 10 óra, ilyen címen csak 2 óra osztható be.

A 4 órás minimum célja az, hogy a munkaidő ne legyen túlzottan elforgácsolható, mert ez a munkavállaló számára plusz költséget (utazás) és indokolatlan kellemetlenséget jelenthet. Ez az ún. *osztott napi munkaidő*²² révén léphető át, de ez csak a munkavállaló beleegyezése alapján alkalmazható. Osztott munkaidő esetén a munkavállaló munkaidejét két vagy – kollektív szerződés előírása szerint – több részletben dolgozza le. Az osztott munkaidőben történt megállapodás, vagy kollektív szerződéses kikötés akkor felel meg a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének, ha a két munkavégzés közötti időszak nemcsak mértéke szerint, hanem az igénybevétel körülményei alapján is alkalmas arra, hogy a munkavállaló a rendelkezésre álló szabadidejével ténylegesen rendelkezzen, azt lakóhelyén, vagy más kulturált, pihenésre, tisztálkodásra megfelelő helyen tudja eltölteni. Ilyen munkarend lehet például a takarítóké.

Egy héten ledolgoztatható munkaidő: legfeljebb 48 (72) óra lehet. A heti munkaidőbe a rendes munkaidőn túl, a rendkívüli munkaidők közül a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés és az ügyelet tartamát is be kell számítani. A 48 óra akkor léphető túl, ha a munkáltató egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaz. A maximális heti munkaidő átlagosan (!) nem haladhatja meg a 48 órát, azaz,

¹⁷ Mt. 141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

¹⁸ Mt. 93-94. §

¹⁹ Mt. 114. § (3) bek. a) pont

²⁰ Mt. 98. § elszámolási időszak

²¹ Mt. 99. § (1) bek.

²² Mt. 100. §.

ha a munkavállaló egy héten ezt túllépte, a munkaidőkeret más heteiben ennél kevesebbet kell dolgoznia. Készenléti jellegű munkakörben a napi beosztás szerinti munkaidő legfeljebb 24 óra, a heti beosztás szerinti munkaidője legfeljebb 72 óra lehet. A készenléti jellegű, a heti 48 órát meghaladó tartamú beosztás szerinti munkaidő megállapításához is a munkáltató és a munkavállaló megegyezése szükséges.²³

A vázolt napi és heti beosztás szerinti munkaidőre vonatkozó szabályoktól a kollektív szerződés és a munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el.²⁴

Korlátot jelent még az, hogy vasárnapra vagy munkaszüneti napra csak meghatározott esetben osztható be a munkaidő.

A munkamentes vasárnap a közösségi életben való részvétel lehetőségét biztosítja, a családi és baráti kötelek erősítését szolgálhatja.

Érdekesség!

A vasárnapi munkavégzés korlátozása iránti igény nemcsak az elmúlt években került előtérbe.

Ennek bizonyítékául a Budapesten 1876-ban, a „Közegészségügyi Lapok” szerkesztője által kiadott, Barth László főjegyző és Dr. Niemeyer Pál nevével fémjelzett kiadványból idézünk:

„A munkás nem tekintendő erőműtani gépnek, melynek hivatászerű munkálkodása csupán a teljesített munka mennyisége szerint ítélandó meg, hanem szellemmel megáldott lényül tekintendő, kinek szellemi feszereje a munka minőségére közvetlen befolyással van.”

A szerzők a hat napot követő pihenőnap kiadása mellett érveltek, melynek indokul nem a „hit kérdését” jelölték meg. Nem a vallásgyakorlást tartották fontosnak, hanem „ténykérdés”-ként kezelték, hogy a szervezet kifáradása a hat egymást követő napon történő folyamatos munkavégzés után szükségképpen – orvostanilag igazolt módon jelentkezik.

Vasárnapra rendes munkaidőben történő munka kizárólag a következő munkavállalóknak rendelhető el:

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben (pl. vendéglátóipar, mozik, virágboltok, benzinkutak),
- az idényjellegű (pl. balatoni kereskedelmi egységek),
- a megszakítás nélküli tevékenység (pl. őrzés-védelem, adatvédelem) keretében,
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben (pl. portások),
- kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben történő foglalkoztatást előíró szerződés esetén (pl. csak hét végén foglalkoztatott pénztárosok),

- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén (pl. közlekedés, call centerek),
- külföldön történő munkavégzés során (pl. kiküldetés).²⁵

Jog eset!

A fővárosi bevásárlóközpontban található ruházati üzlet az elmúlt évek során a vásárlási szokások lényeges átalakulása folytán vasárnap rendeltetése folytán működőnek minősül.^{26*}

Jog eset!

Egy hipermarketben működő kiskereskedelmi egység a bérbeadó által előírt kötelező nyitvatartási rendhez igazodva hétfőtől vasárnapig 9 órától 20 óráig tart nyitva. A kiskereskedelmi egység 2 fő teljes munkaidős munkavállalót foglalkoztatna az alábbi munkarendben: az egyik munkavállaló hétfőn, szerdán, pénteken, vasárnap, a másik pedig kedden, csütörtökön és szombaton nyitástól zárásig dolgozna egy óra ebédidővel – 10 órán át –, a másik héten pedig cserélnek. Egyik héten tehát 40, a másik héten 30 órát dolgoznak, kétheti munkaidőkeretben. Ez a beosztás a heti legalább 40 órás pihenőidő szabályát megsérti, mivel csak 37 órás heti pihenőidőt biztosít, és átlagosan sem valósul meg a heti 48 óra.

A munkaszüneti nap – lényegét tekintve – nem pihenőnap, hanem munkamentes munkanap, melynek elsődleges célja az adott ünnep megülésében való részvétel lehetővé tétele. Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre csak az a munkavállaló osztható be, aki

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli tevékenység keretében dolgozik,
- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során.

A munkáltató munkaidő-beosztási döntéseit korlátozzák még a kiadandó *pihenőidők* is, amelyekről a 4. pontban szólunk.

További korlátot kell szem előtt tartania a munkáltatónak egyes védett munkavállalói csoportok vonatkozásában.

²³ Mt.99. § (2) bek

²⁴ Mt. 135. § (2) bek. d) pont

²⁵ Mt. 101. §

²⁶ BH 2013.225

3.5 A munkaidő-beosztás közlése

A munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban, egy hétre előre írásban kell közölni. Megfelelő közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.²⁷ A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást legalább 4 nappal korábban módosíthatja, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. A közölt beosztás idő előtti módosításának azért van jelentősége, mert ezáltal a közölt beosztástól való eltérés esetén a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása alól mentesíti önmagát a munkáltató. Kollektív szerződés a közlés szabályaitól a munkavállaló hátrányára és előnyére is eltérhet. Az eltérő szabályozás kiterjedhet a közlés legkorábbi időpontjára és a már közölt beosztás módosításának feltételeire.

Jog eset!

A kiskereskedelmi cég szombaton és vasárnap is rendes munkaidőben való munkavégzésre osztja be a munkavállalókat. Az egyik takarítónő ezzel nem ért egyet, és a hétvégi munkavégzést arra való hivatkozással tagadja meg, hogy ő a munkaszerződést kifejezetten arra tekintettel kötötte meg, hogy hétvégén nem kell munkát végezni, mert ebben az időszakban neki kell vigyáznia az unokáira. Ezt – ellentétes munkaszerződéses kikötés hiányában – jogszerűen nem teheti meg.

4. A pihenőidők és az egyéb munkavégzés alóli mentesülések

4.1 A munkavégzési kötelezettség megsértése

A munkavállaló a rendes (beosztott) vagy rendkívüli (a beosztott munkaidőn felül elrendelt) munkaidőben köteles munkát végezni, de a törvény nem csak ezeket határozza meg, hanem ellenkező nézőpontból azt is, hogy melyek azok az okok és feltételek, amelyek bekövetkezésekor viszont nem kötelezhető munkára. Ez történhet úgy, hogy számára a munkáltató ilyenkor munkaidőt nem oszthat be, de úgy is, hogy a már beosztott munkaidőt nem kell teljesítenie, ledolgoznia.

A munkavállaló munkavégzésre nem kötelezhető példának okéért, ha keresőképtelen beteg, kötelező orvosi vizsgálaton vesz részt, hatóság vagy bíróság előtti megjelenésre idézték, sztrájkjogát jogszerűen gyakorolja, vagy szakszervezeti munkaidő-kedvezményben részesül.

Jog eset!

*Hozzá tartozó váratlan, orvos által javasolt és igazolt, ápolást igénylő rosszullete jogszzerű indoka lehet az élettárs munkavállaló munkából való távolmaradásának.*²⁸

4.2 A pihenőidők

A pihenőidők közül a munkaközi szünet, a napi pihenőidő és a heti pihenőidő korlátozza előre a munkaidő beosztását, a szabadságot általában a már beosztott munkaidő terhére veszi igénybe a munkavállaló.

A *munkaközi szünet* az az időtartam, amely megszakítja a munkavállaló munkavégzését, hogy biztosítsa számára a napi munkavégzés közben az étkezés, a tisztálkodás és a kisebb pihenés lehetőségét. A munkaközi szünet időtartama nem számít bele a munkaidőbe (azaz a napi munkaidőből nem vonható le), de kollektív szerződés, vagy munkaszerződés ettől a munkavállaló javára eltérhet. Ettől eltérően, készenléti jellegű munkakörnél a munkaközi szünet időtartama mindig beszámítandó a munkaidőbe.²⁹ Azon a napon, amikor a munkavégzési idő nem haladja meg a 6 órát, a munkáltatónak nem kell biztosítania munkaközi szünetet. Egyébként 6 óra után 20 perc, 9 óra és minden további harmadik óra után további 25 perc jár. Fial munkavállaló esetén a munkaközi szünet minimális hossza 4,5 órás munkavégzés alapján 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc.³⁰ A munkaközi szünetnek törvényi felső határa 60 perc (ennél hosszabb megszakításra csak osztott napi munkaidő esetén kerülhet sor).

Jó tudni!

Fontos a munkavállalók számára a megfelelő pihenési időt is biztosítani. Nem biztos, hogy a nap kezdetén egy kipihent munkaerővel fogja szembetalálni magát a vezető. De még egy kipihent dolgozó is, több óra folyamatos munkavégzés után elfárad, csökken a teljesítménye, odafigyelése. Tehát, munkaközi szünet beiktatására van szükség, ennek több típusát különböztethetjük meg:

Önkényes szünet, amelyet a munkavállaló maga tesz meg, egy fárasztó munkatípusnál ez gyakran előforduló jelenség és általában nem tart sokáig.

Melléktevékenység, amikor valami feladatot, ugyan végez az illető, de nem azt, ami a munkaköre része. Ilyenkor a munkavégzés látszólag megmarad, de mégis egyfajta pihenés történik meg, ilyen például a portalanítás, javítgatás.

Munkafolyamatból következő szünet, amikor nincs teendő, mert várakozási időre van szükség egy munkafolyamat befejezésére, például amikor üzemzavar elhárítása történik: várakozás, amíg egy gépi művelet befejeződik.

Szervezett szünet, mint az ebédszünet, ha ezek nem lennének a dolgozók az első és második szünet típusokat gyakrabban alkalmazzák. A szervezett szünet, sokkal pihentetőbb a dolgozó számára, mint az előzőekben felsorolt szünetek.

Az elvesztett munkaidő, visszaköszön a dolgozó közi szünet utáni teljesítményben bekövetkező pozitív változásában. Ide tartozik az a jelenség is, hogy a dohányzó munkavállalók rendszerint napi többszöri szünetet is tartanak. Sokszor ez az önkényes szünet típus képeben jelenik meg.

²⁹ Mt. 86. § (3) bek. a) pont

³⁰ Mt. 114. § (3) bek. b) pont

²⁷ Mt. 97. § (4) bek.

²⁸ BH 2014.5.156

Ez azonban, egy elég erős stresszor a munkahelyen, hiszen a nem dohányzó kolégák gyakran panaszkodnak dohányzó társukra, mondván nekik miért jár több szünet, azt gondolom jogosan.

forrás: Klein Sándor (1998): Munkapszichológia Második kötet. SHL Hungary Kft. Budapest

A napi pihenőidő³¹ a napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés közötti időtartam, amelybe értelemszerűen beletartozik a haza- és a munkába utazás ideje is. Főszabály szerint a napi pihenőidő minimum 11 óra, tehát lényegében ennyi időnek kell eltelnie a másnapi munkakezdést megelőzően. Elegendő azonban legalább napi 8 óra pihenőidő kiadása is, ha a foglalkoztatás osztott munkaidőben, megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység keretében, vagy készenléti jellegű munkakörben történik. A napi pihenőidőre készenlét (a munkavállaló által meghatározott helyen történő munkavégzésre való készenállás) rendelhető el. A munkavállalót a készenlétet követően akkor nem illeti meg pihenőidő, ha munkát nem végzett. Ha azonban a munkára igénybe vették, akkor ez a napi pihenőidőt félbe szakítja, és utána az egybefüggően kiadni rendelt pihenőidőt ismételtel teljes terjedelmében és zavartalanul biztosítani kell. Ha nincs már 11, illetve minősített esetben 8 óra idő a másnapra beosztott rendes munkaidő megkezdéséig, akkor a munkavállaló munkakezdése arra az időpontra toódik, amikor a megfelelő pihenőidejét már letöltötte. A kiesett időre, nevezetesen az előírt munkakezdés és a tényleges munkába állásig terjedő időre távolléti díjat kell fizetni.

Jog eset!

A munkáltató 3 műszakos tevékenységet folytató üzleti vállalkozás, amely a nap 24 órájában hívható pénzügyi szolgáltatást nyújt. A call-centerben a beosztása szerint délutáni műszakos munkavállaló délután 14 órakor kezd és este 22 órakor fejezi be a munkát. A reggeli műszakban foglalkoztatottak közül az egyik munkavállaló beteget jelent. A reggel munkába álló csoportlétszám biztosítása érdekében a munkáltató az előző nap délutáni munkavégzésre beosztott munkavállalót, beosztásától eltérően, arra utasítja, hogy reggel 6 órakor újból munkába álljon. A legalább szükséges napi 8 órás pihenőidő biztosított, de mivel négy napon belül történt az elrendelés, ez rendkívüli munkavégzésnek és nem a rendes munkaidő beosztása módosításának fog minősülni. Ugyanakkor a munkavállaló kifogása, miszerint munkahelyéről haza és vissza a közlekedés ideje kb. két órát vesz igénybe, és ennyi alvás mellett hajnalban nem tud munkára képes állapotban munkavégzésre megjelenni, a munkavállaló érdekeinek méltányos mérlegelésére vonatkozó munkáltatói kötelezettség alapján alapos kifogásnak minősülhet.

A heti pihenőnap és a heti pihenőidő célja a test és lélek igénybevételevel járó kifáradás kompenzálása. A heti pihenőnap általános munkarend esetén a szombat és vasárnap, plusz a pénteki munkavégzés végétől a hétfői munkavégzés kezdetéig

eltelő órák, ténylegesen tehát kb. 2 és fél nap. A heti pihenőidő viszont óraszámot jelent, amelyet a munkáltatónak minimálisan biztosítania kell akkor is, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőidő előtti s azt követő munkahéten a munkavállaló más műszakban dolgozik, és ezért a heti pihenőnap fenti időtartama nem lenne kiadható.

A munkáltatónak a munkavállaló számára hetenként két pihenőnapot kell biztosítania, úgy, hogy csak havonta kell egy heti pihenőnapot vasárnapra beosztani. Ha a munkáltató egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaz, akkor a munkavállaló számára 6 munkanapot követően egy heti pihenőnapot mindenképpen ki kell adni. Kivétel ez alól többműszakos, a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben foglalkoztatott, továbbá az idénymunkát végző munkavállaló, esetében akár 10 napos egybefüggő munkavégzés után 4 pihenőnap tömbösítve kiadható.³² Heti pihenőnap helyett heti pihenőidő egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén alkalmazható a munkáltató által. Ez egybefüggő legalább 40, átlagosan pedig 48 órát jelent a munkavégzés befejezése és a pihenőidő utáni munkavégzés megkezdése között (azaz ha egyszer 40 órát alkalmazott a munkáltató, akkor más esetben ennél hosszabb pihenőidőt kell kiadnia).³³

4.3 A szabadság

A szabadság alkotmányos alapjog. Az Alaptörvény szerint minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.³⁴

A szabadság mértéke egyfelől a munkavállaló életkorától és egyéb pótszabadságra jogosító körülmények fennállásától, másfelől a tárgyévben munkavégzéssel töltött, valamint az azzal egy tekintet alá eső időtől függ, ezzel kell ugyanis arányosítani az előzőek szerint megállapított szabadságmértéket.

Az *alapszabadság* mértéke egységes, minden munkavállaló 20 munkanap alapszabadság illeti meg. Az alapszabadságon felül a törvényi feltételek teljesülése esetén a munkavállalónak egymás mellett többféle *pótszabadság* is járhat:

- a 25. életévtől kezdődően *életkor alapján*, amely mértéke a munkavállaló életkorával együtt emelkedik, maximum 10 munkanapra;
- a munkavállaló 16 évesnél fiatalabb, saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermeke után (2-7 munkanap);
- az apának gyermek születése esetén (5 munkanap);
- a munkavállaló 18 év alatti életkorára tekintettel (5 munkanap), vagy
- a fogyatékoságra tekintettel (5 munkanap);
- a munkavégzés körülményei (föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órán át történő munkavégzés) miatt (5 munkanap).³⁵

Az időarányosságot megalapozó munkában töltött időnek minősülnek:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetei, így a heti pihenőnap, illetve a heti pihenőidő, valamint az munkaidő-kereten belül az egyenlőtlen munkaidő-beosztásból adódó úgynevezett kiegyenlítő nap (szabadnap);
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja;
- a keresőképtelenség időtartama;
- a szabadság;
- a szülési szabadság;
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó időtartama;
- emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés időtartama;
- a kötelező orvosi vizsgálat időtartama;
- a veradáshoz szükséges, legalább 4 óra időtartam;
- a szoptatási munkaidő-kedvezmény;
- a hozzátartozó halálakor járó 2 munkanap;
- a képzésben való részvételhez szükséges idő;
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartama;
- bíróság vagy hatóság előtt a saját ügyben vagy tanúi minőségben való megjelenés ideje;
- különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartama;
- kollektív szerződésben, munkáltatói szabályzatban meghatározott egyéb esetek.³⁶

Az éves alapszabadság ugyanolyan feltételekkel jár

- a részmunkaidőben foglalkoztatottnak,
- a nyugdíjasnak,
- a további munkaviszonyban állónak is.

A szabadság kiadásának legfontosabb szabályai a következők:

- a szabadságot természetben kell kiadni, pénzben megváltani (a munkaviszony megszűnésének esete kivételével) tilos;
- a szabadság kiadásának időpontját a munkáltató határozza meg, de 7 munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni;

- a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni;
- a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság közölt időpontját módosíthatja, vagy a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja;
- a szabadságot esedékességének évében, kell kiadni, kivéve, ha a munkaviszony október 1-jén, vagy azt követően kezdődött (ekkor a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki); vagy ha a december 31. előtt megkezdett szabadságból legfeljebb 5 nap átnyúlik az újévre; továbbá, ha a munkavállaló betegsége, vagy személyét érintő más elháríthatatlan akadály (pl. munkaviszony szünetelése) esetén a szabadság nem volt kiadható (ekkor az akadályoztatás megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni a szabadságot); ha a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adja ki; végül, ha a munkavállalóval történő megállapodás alapján az alapszabadság és az életkor alapján a 25. életévtől járó pótszabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki a munkáltató.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Munkanapnak ebből a szempontból azok a napok minősülnek, melyekre a munkáltató egyébként rendes munkaidőben munkavégzést rendelt volna el. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembe vételével kell kiadni, például akkor, ha a munkavállalót kötetlen munkarendben foglalkoztatják.

Amennyiben a munkaidő-beosztás a napi munkaidő mértékétől eltér, pl. a munkavállalónak naponta 12 órát kell dolgoznia rendes munkaidőben, akkor a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapján foglalkoztatott munkavállalók esetében tehát a szabadságot nem napokban, hanem órában kell kiadni és nyilvántartani.³⁷

Kollektív szerződés vagy a munkaszerződés a szabadság kiadásának szabályaitól csak a munkavállaló javára térhet el.³⁸

Fontos, hogy a szabadság természetbeni kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el, a ki nem adott szabadság nem „vész el”. A szabadság pénzbeli megváltására vonatkozó munkavállalói igény 3 éves elévülési ideje pedig a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.

Jogeset!

A szabadság tárgyevi kiadására vonatkozó főszabály alkalmazása nem mellőzhető kivételesen fontos gazdasági érdekre hivatkozva olyan esetben, amikor a munkáltató a munkát eleve úgy szervezte, hogy a szabadság következő évi kiadását előre megtervezte.³⁹

5. A rendkívüli munka

„Túlóra”, azaz rendkívüli munkaidő minden olyan munkaidő, amelyet a beosztott rendes munkaidőn túl teljesít a munkavállaló. Több esete van:

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőre példa az, amikor a napi munkaidő végeztével a munkavállaló tovább dolgozik, vagy heti pihenőnapján, munkaszüneti napon végez munkát. Ide tartozik az az eset is, amikor a munkavállaló pihenőideje alatt készenlétet teljesít, és ez alatt munkavégzésre kerül sor;
- a munkaidő-kereten felüli rendkívüli munkavégzés általában akkor kerül napvilágra, amikor a munkaidő-keret lejártakor a munkáltató egybeveti a munkaidőkeret óraszámát a munkaidő-nyilvántartás szerinti adatokkal;
- elszámolási időszak (gördülő munkarend) alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladóan teljesített munkaidő,
- az ügyelet tartama alatti munkavégzés.

A rendkívüli munkaidő éves legmagasabb mértéke 250 óra, kollektív szerződés rendelkezése esetén 300 óra.⁴⁰ Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő, azaz az éves 250 órába nem kell beszámítani, ha arra baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az egészséget, a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében kerül sor. Ha a munkavállaló részmunkaidőben dolgozik, az éves határ is ezzel arányos lesz.⁴¹

Rendkívüli munkavégzés elrendelésekor az egy napra eső legfeljebb 12 óra munkavégzési határt be kell tartani, azonban a minimum 4 órás feltételt nem.

Jogeset!

Nem alapozza meg a készenlét teljesítésének megállapítását a munkavállalónak az a kötelezettsége, hogy a mobiltelefonját bekapcsolva kell tartania az elérhetősége érdekében.⁴²

Jogeset!

A munkáltató kifejezett utasítása ellenére végzett munka időtartama nem minősülhet díjazásra jogosító rendkívüli munkaidőnek akkor sem, ha az a munkáltató érdekében történt.⁴³

³⁹ BH 2009.134

⁴⁰ Mt. 107-109. §

⁴¹ Mt. 107-109. §

⁴² BH 2008.515

⁴³ BH 2015.201

6. A munkaidő nyilvántartása

A munkaidő-nyilvántartás terv- és tényadatokat munkavállalónként tartalmazó adatbázis az alábbi kötelező adattartalommal:

- a munkavállaló
- rendes és rendkívüli munkaideje, így
- 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 közvetlenül alkalmazásnak kell lennie a munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a pihenőidő mértékének, valamint az állásidő megállapítására is.
- ügyelet, készenlét,
- szabadság kiadása,
- egyéb munkaidő-kedvezmények.

A munkaidő-nyilvántartással szemben támasztott formai és tartalmi követelményeket jogszabály kifejezetten nem ír elő. A nyilvántartási adatokat naprakészen a munkahelyen, azaz a tényleges foglalkoztatás helyén kell vezetni.

Érdekesség!

„Az ellenőrnek és üzemi felügyelőnek munkaidő-kimutatást kellett készítenie minden napra fizetett munkásról, percnyi pontossággal vezetve az Érkezés és Távozás rovatot. ... Az időelszámolást tartalmazó könyvet minden kedden írásos esküvel megerősítve be kellett mutatnia: „Ezt az időelszámolást részhajlás és befolyásolás, rosszakarat nélkül készítettem, és valóban megbizonyosodtam arról, hogy a szolgálatban álló felsorolt személyek ledolgozták az elszámolt órákat.” [az angliai Crowley Vasmű 103. számú rendelet (modern értelemben vett munkaügyi szabályzata) 8. szakasza].⁴⁴ A fenti idézet ékes bizonyítéka, hogy a „fegyelmezett” ipari társadalomban is ismert volt a munkaidő-nyilvántartás. Az 1700-as évből származó őse még más rendeltetéssel bírt; azt a munkáltatói érdeket fejezte ki, hogy csak a munkával ténylegesen eltöltött időt kelljen megfizetni és nem azt a célt szolgálta, hogy a munkaidő- és pihenőidő szabályainak betartását ellenőrizni lehessen.

⁴⁴ Edward P. Thompson: Az idő, a munkafegyelem és az ipari kapitalizmus, in Gellériné Lázár Márta szerk: Időben élni, Akadémiai Kiadó 1990. 94-95. old.

A munkaügyi hatóság a munkajogi elévülési időt tekinti irányadónak és legfeljebb 3 évre visszamenőleg ellenőrzi a nyilvántartási kötelezettség megtartását. A 3 éves munkajogi elévülést megszakító esetleges körülményekre tekintettel, a munkaidő-nyilvántartás papíralapú vagy elektronikusan tárolt adatainak megőrzési idejét 3 évnél hosszabb időtartamban indokolt lehet megállapítani.

Jogesz!

*A munkavállaló rendkívüli felmondása jogszerű, ha annak indoka szerint a munkáltató rendszeresen jelentős mértékű rendkívüli munkavégzésre kötelezte, ugyanakkor azt a jelenléti íven nem tüntethette fel, és azért nem részesült díjazásban.*⁴⁵

Jogesz!

*A munka- és pihenőidő nyilvántartásának olyannak kell lennie, hogy abból a törvényben előírtak megtartására egyértelmű következtetést lehessen levonni, ezeket a munkaidő nyilvántartásban a munkaidő-beosztásban történt változást megfelelően dokumentálni kell. a közölt munkaidő-beosztástól eltérő pihenőnap munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül.*⁴⁶

7. Munkavédelmi jelentőségű és a munkaidőt érintő rendelkezések

7.1 Éjszakai munka

Az éjszakai (22-06óra közötti) munkavégzés⁴⁷ is korlátozott. Az éjszakai munkavégzés korlátozása elsődlegesen munkavédelmi szempontból fontos, mivel a rendszeres éjjeli munkavégzés önmagában is egészségkárosító kockázatnak számít. Éjszakai munkát végző munkavállalónak minősül az a munkavállaló, aki a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban, vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez. Az éjszakai munkát végző munkavállaló egészségügyi alkalmassági vizsgálatának arra is ki kell terjednie, hogy miképp viseli az éjszakai munkavégzéssel járó megterhelést.⁴⁸ Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani.⁴⁹

Fiatalkorú munkavállaló, a várandós munkavállaló, a három évesnél fiatalabb gyermeket nevelő anya vagy egyedül nevelő munkavállaló és a cselekvőképtelen munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.⁵⁰

Jó tudni! Ki vagy: bagoly vagy pacsirta?

Kétféle embertípussal találkozhatunk: van, aki szeret reggel korán kelni, mert akkor érzi magát a legfrissebbnek és van aki, inkább későig ébren van, az esti időszakban erős szellemi, illetve fizikai aktivitást tud felmutatni.

A vizsgálatok azt igazolták, hogy az esti típusú emberek jobban tolerálják a váltott, vagy éjszakai műszakot. A magyarázat az, hogy a váltott műszakkal járó alvásproblémákat jobban viselik.

*Váltott műszak tervezésekor tehát érdemes figyelembe venni azt, hogy a munkavállaló melyik típusba tartozik, mert ezzel lehet emelni a toleranciát és csökkenteni az egészségkárosító hatásokat.*⁵¹

7.2 Egyes védett munkavállalói csoportok

Egyes védett munkavállalói csoportok számára munkavégzés elrendelésekor a következőkre is figyelemmel kell lenni:

A terhes nő és a gyermeket egyedül nevelő szülő a gyermek 3 éves koráig, valamint az egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló esetében

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el,
- kivételesen a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el,
- éjszakai munka nem rendelhető el,
- egészségkárosító kockázatok között a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a 8 órát nem haladhatja meg.⁵²

A fiatal (18 év alatti) munkavállalók, és a velük egy tekintet alá eső cselekvőképtelen munkavállalók esetében

- a munkaidő megállapításánál a több munkáltatónál töltött munkaidőt össze kell számítani,
- a munkaidő legfeljebb napi 8 óra lehet,
- a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesítendő munkavégzés (éjszakai munka), valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
- nem lehet egy hétnél hosszabb a munkaidőkeret, és nem alkalmazhatók a pihenőnapokra vonatkozó egyes szabályok,

⁴⁵ BH 2011. 319

⁴⁶ BH 2013.226

⁴⁷ Mt. 89. §

⁴⁸ <http://www.vdszsz.hu/page/13/artID/6601/html/a-tobb-muszakos-munk.html>

⁴⁹ Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.] 49. § (3)-(4) bek

⁵⁰ Mt. 113. § (1) bek. a)-b) pont, (3) bek., 114. § (1) bek., 212. § (4) bek.

⁵¹ Rigó Adrienn: Baglyok és pacsirták V.2. fejezet; Eötvös Kiadó 2017. 73-79. oldalak

⁵² Mt. 113. §

- ha a napi munkaidő meghaladja a négy és fél órát, akkor legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti munkaidő esetén, legalább 45 perc munkaközi szünetet kell biztosítani,
- a napi pihenőidő legalább 12 óra.⁵³

7.3 Képernyő előtti munkavégzést megszakító szünetek

A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet (továbbiakban: EüM rendelet) tartalmazza. A munkáltató a munkafolyamatokat úgy köteles megszerezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább 10 perces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi 6 órát ne haladja meg.⁵⁴ A szünetek célja, hogy a szünetek beiktatásával biztosított legyen a szervezet (elsősorban a látószervek) regenerálódása. A szünetek alatt a munkahelyet el kell hagyni, a képernyőt más célra sem lehet használni.

Példának okáért a call center-ben dolgozók képernyős munkahelyen dolgoznak. Ide tartoznak mindazok a munkakörök, amelyek esetén a munkaköri feladatokat rendeltetészerűen képernyős eszköz (számítógép) alkalmazásával kell elvégezni oly módon, hogy az eszközt a munkavállaló napi munkaidejéből legalább 4 órában használja.

Kivételesen, ha az alkalmazott technológia miatt a fenti óránkénti megszakítás végrehajtása nem lehetséges, akkor is rendszeres időszakonként meg kell szakítani legalább 10 percre a munkavégzést szünetekkel, vagy más tevékenységgel, és a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje nem haladhatja meg a napi munkaidő 75%-át.

7.4 Fizikai munka szünetei (pihenési pótlék)

A fizikai munka megterhelő volta mérhető. Az izmok energiaigénye, és ehhez szükséges oxigénigénye a fizikai munka intenzitásától, és időtartamától függően változik. A munkavégzés során a munka intenzitásával arányosan emelkedik a légzésszám és a légzés közben felvett levegő mennyisége. Az elvégezhető munka intenzitásának határt szab a keringési, és a légzőrendszer adott egyénre jellemző teljesítőképessége (kapacitása).

Ezért kockázatértékelés keretében a munkáltatónak ún. munkahigiénés vizsgálatokat kell elvégeznie. Ezek olyan eljárások, vizsgálatok, melyek a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi meghatározására alkalmasak. Eredményük alapján a munkából és a munkakörnyezetből származó egészségkárosító kockázatokat kezelni kell.⁵⁵ A kockázatkezelés körében munkaszervezési intézkedéseket kell hozni, ún. „pihenési pótlékot” kell

adni. A pihenési pótlék nem díjazási forma, hanem a fizikai munka megszakítását jelenti. A megfelelő pihenés beiktatása hiányában a megszakítás nélküli munkavégzés okozta terhelés az optimálisnál nagyobb igénybevételt okoz, ez pedig egészségkárosodáshoz vezet.

7.5 Kedvezőtlen hőmérséklet miatti szünetek

A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani.⁵⁶ A munkaterületeket befogadó helyiségek hőmérsékletének a munkavégzés teljes időtartama alatt az emberi szervezet számára megfelelőnek kell lennie, és figyelembe kell venni a végzett munka jellegét és az embert érő fizikai megterheléseket. A munkahelyi környezetet meghatározó tényezők a hőmérséklet, a páratartalom, a légmozgás és a hőszugárzás, melyek közül döntő tényező a megfelelő hőmérséklet. Szellemi munka esetében, a hideg és meleg évszaktól függően kb. 20–24 °C közötti irodai léghőmérséklet a megfelelő. A pihenőhelyeken, a különféle szolgálati feladatokat ellátó személyzet helyiségeiben, az egészségügyi létesítményekben, az étkezdékben és az elsősegélyhelyeken biztosítani kell az ilyen helyiségek rendeltetésének megfelelő hőmérsékletet.

Ahol a munkahelyi klíma mesterséges szellőztetés, illetve légkondicionálás műszakilag megoldhatatlan, szervezési intézkedéseket kell tenni, indokolt esetben egyéni védőeszközt alkalmazni, illetőleg védőitalt juttatni. Megfelelő munkaszervezéssel azt kell biztosítani, hogy a munkavállaló óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kapjon. Ez a „pihenőidő” nem munkajogi, hanem munkavédelmi tartalmú szakkifejezés. Ez egybeeshet adott esetben a munkaközi szünettel is, de csak a 20 perc egybe függően biztosított részét meghaladóan. Amennyiben a munkaközi szünetnek a törvény, illetve a felek közötti megállapodás, illetve a beosztás szerinti napi munkaidő alapján biztosítandó mértéke nem elegendő a melege tekintettel járó pihenőidő kiadására, így azt a munkaidő terhére kell elszámolni és kiadni. Ez pihenőidő jellegét tekintve annyiban különbözik a képernyő előtti munkavégzés esetén óránként járó tíz perces szünetétől, hogy ez utóbbi esetben a munkavállaló más munkával megbízható.

Munkaszervezési intézkedéseket kell tenni akkor is, ha a munkahely hideg. A munkahely akkor minősül hidegnek, ha a várható napi középhőmérséklet a munkaidő 50%-nál hosszabb időtartamban, szabadtéri munkahelyen a +4 °C-ot, illetve zárttéri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el. Ekkor a pihenési idő alatt az előzőnél kedvezőbb (lehetőleg komfortzónába eső) klímakörnyezetben végzett könnyebb fizikai munka végzése is elrendelhető.

⁵³ Mt. 114. §, Mt. 119. § (1) bekezdés

⁵⁴ EüM.r. 4. § (1) bek.

⁵⁵ Mvt. 87. § 5/A. pont

⁵⁶ Mvt. 33. §

7.6. A munkaidő-beosztással járó megterhelések és többműszak

megszervezése

Lényeges változás következett be a munkaidő és a szabadidő arányának társadalmi megítélésében. Eltérő törekvés figyelhető meg, hogy a naponta egyenletes arányban elosztott munkaórák helyett olyan időbeosztási rendszert alakítsanak ki, amely lehetővé tesz a hétvégi pihenőidő meghosszabbítását. Problematikus az optimális arány az egyes munkanapok hossza és a pihenőidő között, amely a munkahét folyamán nem okoz túlságos kifáradást.

A munkaidő és pihenőidő optimális arányáról mondottakhoz szorosan kapcsolódik az ún. munkaszakasz-beosztás problémaköre. Munkaszakasz alatt azt értjük, amely alatt a munkavállaló egymást követő munkanapjait teljesíti, illetve pihenőnapjait tölti. Nyilvánvaló ugyanis, hogy a napi munkaidő megnyújtása bizonyos határon túl hátrányos az ember szervezete, és végső soron a teljesítmények csökkenéséhez vezet. A hosszú hetek (6napos munkaidő) teljesítménycsökkentő tényezőként értékelhetők. Hasonlóképpen negatív tényezőnek értékelhető a munkanap 9-12 órára emelése. A kilencedik munkaórában ugyanis a kifáradási jelenségek annál kedvezőtlenebbül hatnak a teljesítményre – különösen a késői műszakokban minél kevesebb a beiktatott munkaszünet. A szünetek szaporításnak és meghosszabbításának viszont gátat szab, hogy távol lakó munkások a munkahelyüktől a korai műszakbefejezést tartják kívánatosnak.

Fontos még kitérnünk a *többműszakos munkarend kialakításánál* figyelembe vendő szempontokra az *egészségi kockázatok csökkentése* érdekében.

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 napban elfoglalt helye alapján az időben előre haladva kell váltani (délutáni » 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.

A többműszak bevezetése után indokolt lehet annak hatásait felmérni, vagy az a munkavállaló maga is szembesülhet az ilyen beosztás hatásaival, aki először kezd műszakba dolgozni. Ehhez egy rövid kérdőívet mellékelünk.

1. sz. melléklet

Kérdőív az újonnan bevezetett többműszakos munkarend értékeléséről

Ezzel a kérdőívvel az új többműszakos munkarendnek szeretnénk mérni az érintettek egészségére, családi életére és szabadidejére gyakorolt hatását.

Részleg:

Nem: nő férfi

Életkor: 49 éves korig 50 év felett

Az új többműszakos munkarend hatása...	jobb	változatlan	rosszabb
... a közérzetemre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... az alvásomra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... az egészségemre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... a táplálkozásomra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... a teljesítményemre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
össességében	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...a részvételemre:			
a közösségi életben,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pl. egyesület	*		
...a hobbym gyakorlására	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... a családi életemre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... a gyerekeimmel való			
foglalkozásra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... összességében	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Köszönjük segítő közreműködését!

Ellenőrző lista a munkaidő és pihenőidő szabályainak megfelelő alkalmazásához

1.	Munkarendek, munkaidő-nyilvántartás	
1.1	Hányféle munkarendet alkalmaz? Kérem válaszson! Egy munkáltatónál több munkarend is lehet a) általános (5x8 órás munkanap + 2 pihenőnap) b) általánostól eltérő, de többműszakosnak nem minősülő munkaidő-beosztás (napi 10 óra, szombati munkavégzés) c) többműszakos munkarend (lépcsőzetes munkakezdés) d) megszakítás nélküli munkarend (munkaszüneti napon is van munkavégzés) rugalmas munkarend	
1.2	Foglalkoztat-e az adott területen kölcsönzött munkaerőt? Ha igen, átlagosan hány főt?	
1.3	Milyen gyakran ellenőrzi, hogy a munkavállalók a munkaidő-nyilvántartásokat vezetik-e?	
2.	Munkaidőkeret	
2.1	Melyek a munkaidő-keret kezdő és befejező időpontjai?	
2.2	Milyen formában kap a munkavállaló tájékoztatást a keret kezdő és befejező időpontjairól?	
2.3	Az újonnan belépő dolgozó esetén milyen gyakorlatot folytatnak? (milyen munkaidő-keretben foglalkoztatják, foglalkoztatását hogyan igazítják a többi munkavállalónál alkalmazott munkaidő-kerethez?)	
2.4	A munkaidőkeretet heti vagy havi bontásban veszik figyelembe a beosztás készítésekor?	
2.5	Hogyan alkalmazza azt a szabályt, mely szerint 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?	
2.6	A munkaidő-kereten felüli munkavégzésért fizet-e pótlékot?	
2.7	Figyelemmel kíséri-e a heti 48 óra munkavégzési idő átlagos megfelelését a munkaidő-keret időtartama alatt?	
3.	Munkaidő-beosztás	
3.1	Mennyi idővel előbb kapja meg a munkavállaló a konkrét munkaidő-beosztását? (pl. egy héttel korábban)	
3.2	Hogyan kapja meg a munkavállaló a munkaidő-beosztását?	
3.3	Alkalmaz-e un. egyenlőtlen munkaidő-beosztást (nem a hagyományos napi 8 órás munkaidő-beosztást alkalmazza, hanem pl. 10 óra egy napra)? Írja le röviden milyet!	

3.4	Alkalmaz-e osztott munkaidőt, ha igen, akkor egy napon belül a két munkavégzés között mennyi idő telik el?	
3.5	A munkaidő-beosztásnál figyelemmel van-e arra a szabályra, miszerint 6 napi munkavégzés után egy pihenőnap kiadása kötelező?	
3.6	Él-e a pihenőnapok összevont kiadásával, ha igen, milyen időszakra (két hét, v. egy hónap)?	
3.7	Él-e azzal a lehetőséggel, hogy a heti két pihenőnap helyett 48, illetve 40 órás heti pihenőidőt biztosít?	
3.8	Elrendel-e vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzést, ha igen alkalmazza-e a szombati munkavégzés szabályait?	
3.9	Fizet-e a vasárnapon történő rendes munkavégzésért vasárnapi pótlékot?	
4.	Készenlét és ügyelet	
4.1	Elrendelnek-e az adott területen ügyeletet, vagy készenlétet?	
4.2	Milyen formában történik az ügyelet, ill. a készenlét elrendelése és milyen indokkal?	
4.3	Mennyi idővel előbb kapja meg a munkavállaló az ügyelet/készenlét időpontját?	
4.4	Figyelemmel kíséri-e, hogy a készenlét a havi 168 órás mértéket nem haladhatja meg?	
4.5	Figyelembe veszik-e az ügyeletben eltöltött időt a heti 48 órás munkavégzési idő számításánál?	
4.6	A készenlét, illetve az ügyelet alatt történt munkavégzést rendkívüli munkavégzésként tartják-e nyilván?	
4.7	Amennyiben a készenlét, illetve az ügyelet alatt történt munkavégzés, mikor áll legközelebb munkába a munkavállaló?	
5.	Rendkívüli munkavégzés	
5.1	Hogyan, milyen formában történik a rendkívüli munkavégzés elrendelése?	
5.2	Hogyan történik a heti pihenőnapon elrendelt rendkívüli munkavégzés (100% pótlék vagy 50% pótlék és pihenőnap) díjazása?	
5.3	Hogyan történik a munkaszüneti napon elrendelt rendkívüli munkavégzés (200% pótlék vagy 100% pótlék és pihenőnap) díjazása?	
5.4	Elkülönítetten tartják-e nyilván a rendkívüli munkavégzést annak érdekében, hogy az éves 200 órás korlát betartható legyen?	
6.	Szabadság	
6.1	Készít-e előre hosszabb időszakra szóló szabadságolási tervet?	
6.2	Amennyiben a munkavállaló nem napi 8 órás munkaidő-beosztásban dolgozik, a szabadságok kiadásánál hány órával számolják-e a szabadságnapokat?	

1. Bevezető	3
2. A munkaidő mértéke	4
2.1 A munkaidőbe tartozó idők	4
2.2 A munkaidőhöz kapcsolódó egyes fogalmak	5
2.3 A napi, heti munkaidő és az adott napra, hétre beosztott munkaidő	6
3. A munkaidő beosztása	7
3.1 Kötött, kötetlen és rugalmas munkaidő-beosztás	7
3.2 Az egyenlő és egyenlőtlen munkaidő-beosztás	7
3.3 A munkaidőkeret – a beosztható óraszám	8
3.4 A beosztás korlátai	9
3.5 A munkaidő-beosztás közlése	12
4. A pihenőidők és az egyéb munkavégzés alóli mentesülések	12
4.1 A munkavégzési kötelezettség megsértése	12
4.2 A pihenőidők	13
4.3 A szabadság	15
5. A rendkívüli munka	18
6. A munkaidő nyilvántartása	19
7. Munkavédelmi jelentőségű és a munkaidőt érintő rendelkezések	20
7.1 Éjszakai munka	20
7.2 Egyes védett munkavállalói csoportok	21
7.3 Képernyő előtti munkavégzést megszakító szünetek	22
7.4 Fizikai munka szünetei (pihenési pótlék)	22
7.5 Kedvezőtlen hőmérséklet miatti szünetek	23
7.6. A munkaidő-beosztással járó megterhelések és többműszak megszervezése	24
1. sz. melléklet	25
Ellenőrző lista a munkaidő és pihenőidő szabályainak megfelelő alkalmazásához	26