

DR. MIHOLICS TIVADAR

# A MUNKAVÁLLALÓ ÉS A MUNKÁLTATÓ KÖTELEZETTSÉGEI A MUNKAJOGBAN

## IV. rész

### A munkavégzés időtartama (a munkaidő)

**A** munkavállalók kötelezettségeit vizsgálva az eddigiekben már tárgyaltuk a munka személyes végzésével, a munkavállaló munkakörével és munkahelyével összefüggő kérdéseket. Ezúttal egy szintén nagyon fontos témakör, a munkaidő és az ezzel kapcsolatos számos további kérdés tárgyalására kerül sor, különös figyelemmel arra, hogy a vonatkozó szabályok szinte évről-évre jelentős változtatásokon mentek keresztül.

A munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségei körébe tartozik, hogy munkáját meghatározott időtartamon át, munkaideje alatt kell végeznie. A munkavállaló munkára ugyan elsősorban rendes munkaideje alatt köteles, a munkáltató azonban kivételesen a rendes munkaidején felül is foglalkoztathatja.

#### A rendes (teljes) munkaidő

##### A rendes munkaidő hossza

A rendes munkaidő azt az időtartamot jelöli, amely alatt a munkavállalónak rendszeresen, külön utasítás nélkül is munkát kell végeznie.

(Megjegyzendő, hogy az Mt. a rendes munkaidő megnevezése helyett a teljes munkaidő megjelölést használja. Célszerűbbnek tartjuk azonban e helyett a rendes munkaidő megjelölés alkalmazását, mivel ez az azon kívül végzett munkával szemben jobban kifejezésre juttatja a munkának a törvényes munkaidő alatti végzését).

A rendes munkaidő hosszát nem érinti, hogy tartama alatt a

munkáltató biztosít-e munkát a munkavállaló részére. A rendes munkaidő alatt, a munkaviszonytal összefüggésben elrendelt utazások ideje beleszámít a munkaidőbe. (A munkába járás, illetve a hazautazás ideje viszont nem munkaidő). Ugyancsak be kell számítani a munkaidőbe a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát is. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (Mt. 122. §) – a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem számít be [Mt. 117. § (1) bek. a) pont].

A rendes munkaidő hosszát a jogszabály határozza meg, így arra nézve a feleknek a munkaszerződésben rendszerint nem kell megállapodniuk.

A rendes munkaidő mértéke az idők során sokat változott, a gazdasági-társadalmi fejlődéssel összhangban mértéke rövidült. Jelenleg a rendes munkaidő napi nyolc, illetve heti negyven óra (Mt. 117/B. § (1) bek.). Kivételesen azonban ennél rövidebb vagy hosszabb munkaidő is megállapítható:

a) a napi 8, illetve a heti 40 óránál rövidebb rendes munkaidőt

a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása állapíthat meg (Mt. 117/B. § (2) bek.).

Jogszabály még az 1992-ben született Mt. hatálybalépése előtt egyes munkakörökben az Mt.-ben meghatározott rendes (teljes) munkaidőnél rövidebb tartamú rendes munkaidőt állapított meg. Az Mt. 208. §-a értelmében az erről szóló rendelkezések továbbra is irányadók.

Az idevágó fontosabb jogszabályok szerint heti 36 óra, vagyis napi 7,2 óra a rendes munkaideje

- a radioaktív sugárterhelésnek kitett munkahelyen legalább három órát dolgozónak [17/1979. (XII. 1.) MüM rend. 24. §],

- a fizikai munkát végző vak dolgozónak [17/1979. (XII. 1.) MüM rend. 24. §],

- az egészségügyi ágazatban az 1/1980. (II. 10.) EüM rendelet mellékletében felsorolt munkakörökben foglalkoztatottnak, például a szakorvosi és az iskolai rendelőintézetben szakrendelést ellátó orvosnak,

- az ipari-kereskedelmi ágazatban a 11/1992. (III. 4.) IKM rendelet mellékletében meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalónak,

- a közlekedésben a föld alatti (metró) munkát ellátó, a mozdonyszigetelő, a tartálykocsi- és tankhajótisztító, a légi forgalom- (repülés-) irányító munkavállaló esetében [13/1990. (IV. 30.) KÖHÉM r. 2. §] továbbá

- meghatározott postai és távközlési szerveknél, ha az egész-

Dr. Miholics Tivadar ny. főiskolai tanár.

ségre ártalmas munkakörben eltöltött idő a munkavállaló napi munkaidejének felét eléri [13/1990. (IV. 30.) KÖHÉM r.].

A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb 8, illetve heti 40 óra lehet. Több munkáltató esetén a munkaidőket össze kell számítani. [Mt. 129/A. § (1) bek.]

E helyen utalunk még az Mtnek a foglalkoztatás időtartamát korlátozó rendelkezésére. Eszerint egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot és egyéb korlátozás is előírható [Mt. 117/B. § (5) bek.).

b) A napi 8, illetve a heti 40 óránál hosszabb, de legfeljebb napi 12, illetve heti 60 órás (rendes) munkaidő a felek megállapodása alapján csak akkor alkalmazható, ha a munkavállaló

– készenléti jellegű munkakört lát el,

– a munkáltató, illetőleg a tulajdonos

közeli hozzátartozója (Mt. 117/B. § (3) bek.).

Készenléti jellegűnek az olyan munkakörök minősülnek, amelyeknél a munkakör ellátása nem kíván folyamatos munkavégzést, csupán kisebb fokú igénybevétellel jár. A hosszabb rendes munkaidő erre tekintettel csak akkor alkalmazható, ha a munkakör az ellátásához szükséges idő jelentős részében tekinthető készenléti jellegűnek.

A rendelkezés alkalmazása során tulajdonosnak kell tekinteni a gazdasági társaság tagját, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékaival rendelkezik (Mt. 117/B. § (4) bek.).

Közeli hozzátartozó a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha, és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs (Mt. 139. § (2) bek.).

c) Részmunkaidő. Kollektív szerződés vagy a felek egyes munkakörökre nézve részmunkaidő alkalmazását is előírhatják. Részmunkaidő a munkakörre a törvényben vagy munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályban meghatározott rendes munkaidőnél rövidebb munkaidő.

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. §).

### A munkaidőkeret

a) Az Mt. 117/B. §-a a rendes munkaidő napi, illetve heti mértékét határozza meg. Nincs akadálya azonban a rendes munkaidő hosszabb időkeretben történő meghatározásának sem. Mégpedig az Mt. szerint – a napi munkaidő tartamának [tehát az Mt. 117/B. § (3)-(4) bekezdéseiben foglaltak] alapulvételével – a rendes munkaidő

– legfeljebb kéthavi (illetve legfeljebb nyolcheti),

– kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyhavi (illetve legfeljebb tizennyolc heti),

– több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi (illetve legfeljebb huszonhat heti) keretben határozható meg [Mt. 118/A. § (1)-(2) bek.).

Ezeket felül kollektív szerződés legfeljebb éves (illetve legfeljebb ötvenkét heti) munkaidőkeretet is megállapíthat

– a készenléti jellegű munkakörben,

– a megszakítás nélküli, illetve

– a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

– az időnyomkát végző munkavállaló esetében [Mt. 118/A. § (3) bek.).

b) A munkaidőkeretet – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg [118. § (1) bek.).

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret 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 közléstesszik [Mt. 118/A. § (4) bek.).

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor az Mt. 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresőkép-telenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni [Mt. 118/A. § (5) bek.). Tehát munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret szempontjából az Mt. szerint díjazásban részesített távollét idejét teljesítettként kell számításba venni, vagy azzal a munkaidőkeretet csökkenteni kell.

A fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható [Mt. 129. § (1) bek.).

### A munkaidő-beosztás

A munkaidő beosztásáról – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkáltató jogosult dönteni (Mt. 118. § (1) bek.).

a) A munkaidő-beosztás általános szabályai. A munkaidő-beosztásnál elsősorban a munkáltató szerv (termelési, gazdálkodási, igazgatási stb.) feladataira kell tekintettel lenni, de figyelembe kell venni a munkavállalók fontos és jogos érdekeit is. Ezzel lényegében összhangban – bár más megfogalmazásban – ki is mondja a törvény, hogy a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel kell beosztani [Mt. 119. § (1) bek.).

Az adott munkáltatónál érvényes munkarend nyilvánvalóan igazodhat a törvényes napi, illetve a heti munkaidőhöz, amikor is a munkavállalónak rendszeresen napi 8 órás munkaidőben

kell a munkát végeznie. Igazodhat azonban – épp az előbb említett tényezőkre tekintettel – ettől eltérő munkaidő-beosztás alkalmazásához is. Ennek elengedhetetlen követelménye, hogy az a megállapított munkaidőkeret határai, illetőleg az előírt jogszabályi korlátok között történjen. Ennek során természetesen lehetőség van a munkanapok meghatározására, illetőleg módosítására, a munkavállalóknak vagy egy részüknek egyenlőtlen vagy osztott munkaidőben, délutáni vagy éjszakai műszakban, több műszakban (váltóműszakos beosztásban), valamint folyamatos és folytonos munkarendben történő foglalkoztatására stb. is.

Délutáni munkának minősül a 14 és a 22 óra között végzett munka.

Délutáni műszaknak minősül a többműszakos munkarend alapján a 14 és 22 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés [Mt. 117. § (1) bek. f) pont].

Éjszakai munkának minősül a 22 és a 6 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés [Mt. 117. § (1) bek. d) pont]. Éjszakai munkát végző az a munkavállaló, aki a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban vagy az évcsv munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez [Mt. 117. § (1) bek. h) pont]. Fiatal munkavállaló éjszakai munkára nem vehető igénybe [Mt. 129/A. § (5) bek.].

Éjszakai műszaknak minősül a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka [Mt. 117. § (1) bek. g) pont].

Többműszakos munkarend az, 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].

Folyamatos munkarendben folyik a munka ott, ahol a munka hétköznapokon (illetve üzemelési napokon) megszakítás nélküli.

Különbözik ettől a folytonos munkarend, amikor is a munka minden nap, tehát nemcsak hét közben, hanem a hét végén is megszakítás nélkül folyik. (Megjegyzendő, hogy amikor az Mt. megszakítás nélküli munkarendről szól [Mt. 118. § (2) bek.], ez alatt ez utóbbit, tehát a folytonos munkarend alkalmazását érti).

Kollektív szerződés az előző bekezdésekben foglaltaktól eltérhet azzal, hogy az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál rövidebb nem lehet, és ebből a 24 és 5 óra közötti időtartamot be kell számítani [Mt. 117. § (2) bek.].

b) A munkaidő-beosztás korlátai. A napi, illetve a heti munkaidő beosztása során a munkavállaló napi munkaideje a 12 órát, heti munkaideje a 48 órát nem haladhatja meg [Mt. 119. § (3) bek.].

Ha pedig a munkavállalót készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatják, a munkavállaló napi, illetve heti munkaidő beosztása során a munkavállaló napi munkaideje a 24 órát, heti munkaideje a 72 órát nem haladhatja meg [Mt. 119. § (3) bek.].

A munkavállaló munkaideje az előbbi esetekben a tizenkét órát, illetve készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik (Mt. 119. § (7) bek.). (Megjegyzendő, hogy az Mt-t ezzel a rendelkezéssel a 2003. évi CXVIII. törvény 3. §-a egészítette ki és e szabály 2004. január 1-jétől lépett hatályba.)

A munkaidő beosztása során a napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani [Mt. 119. § (3) bek.].

Munkaidőkeret megállapítása esetén az Mt. 119. §-ának előbb ismertetett (3) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni [Mt. 119. § (4) bek.].

A fentiek szerinti munkaidő-beosztás teljes időtartamát munkaidőként kell ügyelet esetén figyelembe venni, ha a munkavégzés időtartama nem mérhető [Mt. 119. § (6) bek.].

c) *A munkaidő-beosztás további korlátai.* A munkaidő beosztása során – napi, illetőleg a heti munkaidő mértékére vonatkozó korlátokon túl [Mt. 119. § (3)-(4) bek.] – természetesen figyelemmel kell lenni azokra a jogszabályi előírásokra is, amelyeket az [Mt. – külön részeiben található, de idevágó – további szabályai tartalmaznak; így

– a munkavállaló pihenőidejéről szóló szabályokra, a napi [Mt. 122-123. §], a heti [Mt. 124-124/A. §], valamint a munkaszüneti napok [Mt. 125. § (3) bek.] biztosításáról, továbbá ezekhez a rendelkezésekhez kapcsolódóan a fiatal munkavállalókról [Mt. 129. § (2)-(4) bek.] szóló rendelkezésekre;

– a munkavállaló egészségét és testi épségét szolgáló szabályokra, amelyek szerint

- éjszakai időszakra történő munkaidő-beosztás esetén a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a 8 órát nem haladhatja meg [Mt. 119. § (5) bek.],

- éjszakai munkára nem vehető igénybe a terhes nő terhessége megállapításától, valamint a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig [Mt. 121. § (1) bek.],

- a fiatal munkavállaló az általános szabályokhoz képest általában csak korlátozott módon foglalkoztatható [Mt. 129/A. §],

- az éjszakai munkát végző munkavállalókat [Mt. 117. § (1) bek. h) pont], amennyiben az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy e munkavégzés egészségi állapotukat veszélyezteti, vagy megbetegedésük az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, nappali munkavégzésre kell beosztani [Mt. 121. § (2) bek.],

– az egyenlőtlen, illetőleg az osztott munkaidő alkalmazását

korlátozó szabályokra, melyek szerint

- az egyenlőtlen munkaidő alkalmazása esetén a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve a részmunkaidőt, amikor is a felek megállapodása a napi munkaidőt az említettél rövidebb időben is meghatározhatja [Mt. 120. § (1) bek.],
- osztott munkaidőt csak a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása írhat elő [Mt. 120. § (2) bek.],
- a nőnek terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő férfinak gyermeke egyéves koráig egyenlőtlen vagy osztott munkaidő csak hozzájárulásuk esetén rendelhető el [Mt. 120. § (3) bek.],
- ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával [Mt. 120. § (4) bek.],
- a megszakítás nélküli munkarend alkalmazását korlátozó szabályokra, melyek szerint ilyen munkarend akkor állapítható meg, ha
  - 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 a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alap-

vető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés – a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt – más munkarend alkalmazásával nem biztosítható, vagy

- a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja [Mt. 118. § (2) bek.].
- d) A munkaidő-beosztás közlése. A munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre meg kell határozni, és erről a munkavállalót írásban értesíteni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közlésezzik. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó [Mt. 119. § (2) bek., 118/A. § (4) bek.].

### **Külön díjazási szabályok egyes esetekre**

Az (általánostól) eltérő munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók esetére az Mt. külön díjazási szabályok alkalmazását rendeli. Eszerint

- délutáni műszakban történő munkavégzés [Mt. 117. § (1) bek. f) pont] esetén a munkavállalót tizenöt százalékos műszakpótlék illeti meg [Mt. 146. § (3) bek.],
- éjszakai munkavégzés esetén [Mt. 117. § (1) bek. d) pont] a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék illeti meg [Mt. 146. § (1) bek.],
- éjszakai műszakban történő munkavégzés [Mt. 117. § (1) bek. g) pont] esetén a munkavállalót

harmincszázalékos műszakpótlék illeti meg [Mt. 146. § (3) bek.],

- a megszakítás nélküli munkarendben [Mt. 118. § (2) bek.] foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszaki után további öt (tehát összesen húsz) százalék, az éjszakai műszak után további tíz (tehát összesen negyven) százalék műszakpótlék illeti meg [Mt. 146. § (3) bek.].

A műszakpótlék mértékének meghatározásakor annak számítási alapjául – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló személyi alapbérét kell tekinteni [Mt. 145. §]. Vasárnapi munkavégzés esetén a munkavállalót rendes munkabérére felül ötven százalékos bérpótlék illeti meg, ha a munkavégzésre

- három vagy ennél több műszakos munkarendben,
- az Mt. 124. §-ának (5)-(6) bekezdése alapján a munkaidő-beosztása szerint, rendes munkaidőben kerül sor [Mt. 149/A. § (1) bek.].

Ez utóbbi bekezdésben foglalt esetekben sem jogosult azonban vasárnapi pótlékre

- a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben,
- a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott,
- részmunkaidő esetén a felek megállapodása alapján rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap foglalkoztatott, valamint
- az idenymunkát végző munkavállaló (Mt. 149/A. § (2) bek.).

(*folytatjuk*)