MUNKAÜGYI HÍRLEVÉL

2008. december

Hatóságunk ellenőrzései során jelentős számban tár fel munkaidővel, pihenőidővel összefüggő szabálytalanságokat. Jelenlegi számunkban a munkaszüneti nap kérdéskörével foglalkozunk.

Munkaszüneti napon történő munkavégzés

A munkaszüneti nappá minősített napokon a munkavállalónak nem kell dolgoznia, de díjazás, távolléti díj (a távollét idején érvényes személyi alapbére, rendszeres bérpótléka(i), valamint a rendkívüli munkavégzés miatti kiegészítő pótlék együttes összegének időarányos átlaga) megilleti erre a napra. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény határozza meg a munkaszüneti napokat: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

A munkaszüneti napokkal kapcsolatos munkarend meghatározása a szociális és munkaügyi miniszter feladatkörébe tartozik; a 16/2008. (IX. 26.) SZMM rendelet értelmében a **2009. évi munkaszüneti napok** körüli - a naptár szerinti munkarendtől való eltéréssel járó - munkarend a következő:

január 10., szombat	munkanap,
január 2., péntek	pihenőnap,
augusztus 29., szombat	munkanap,
augusztus 21., péntek	pihenőnap,
december 19., szombat	munkanap,
december 24., csütörtök	pihenőnap.

A rendeletben meghatározott munkarend érvényes minden munkáltatóra, közigazgatási szervre és az általuk foglalkoztatott munkavállalókra, közalkalmazottakra, köztisztviselőkre. A rendelettől eltérően is meghatározható a munkarend a lakossági ellátást és szolgáltatást végző, valamint az általánostól eltérő munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók esetében.

Munkaszüneti napon a munkavállaló csak a megszakítás nélküli munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható. Ez a rendelkezés kötelező, akkor lehetséges még munkaszüneti napon dolgozni, ha baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély áll fenn és a munkáltató ennek megoldása érdekében berendeli a dolgozót (vagyis túlmunkát rendel el számára).

A munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltató, illetve munkakör a következőket jelenti: a munkáltató által nyújtott szolgáltatásra a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyi szokások, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokások alapján van igény. Ilyen munkáltatók lehetnek például az idegenforgalmi, turisztikai szempontból kiemelt települések bevásárló üzletei, központjai, élelmiszerboltjai, vásári rendezvények árusai, virágüzlet halottak napján stb.

Megszakítás nélküli munkarendet akkor lehet megállapítani, ha a munkavégzés egy napon legfeljebb 6 órára áll le és alapvető lakossági szolgáltatást nyújt, vagy a gazdaságos, rendeltetésszerű működés, vagy a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja. Ilyen munkahelyek az egészségügyi ellátás, közüzemi szolgáltatás, közlekedés, kárelhárítás területén találhatóak.

2009. január 1-től a munkaszüneti napi foglalkoztatás bővül két további lehetőséggel. Eszerint munkaszüneti napon elrendelhető munkavégzés

- a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül – e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén, illetve
- ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napra munkavégzés rendelhető el – külföldi kiküldetés során.

Az új rendelkezések indoka a következő: több területen gondot okozott (például a pénzügyi szektorban), hogy amíg nálunk nemzeti ünnep miatt nem lehetett dolgozni, a multinacionális cég más országban lévő telephelyein viszont tovább folyt a munka, a magyar munkaszünet viszont a kinti folyamatos munkát is akadályozta. Ennek megoldása érdekében tehát az ilyen jellegű speciális esetben a munkaszüneti napi munkavégzés megengedett.
Az új szabályozás lehetővé teszi a munkavégzés elrendelését kiküldetés során abban az esetben, ha Magyarországon munkaszüneti nap van, azonban a kiküldetéssel érintett országban munkavégzés folyik. (A kiküldetés során a munkáltató a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezi munkavállalóját gazdasági érdekből, ennek időtartama csak ideiglenes lehet.)

Azoknak a dolgozóknak, akik rendes munkaidőben munkaszüneti napon dolgozhatnak túlmunkát is elrendelhet a munkáltató.

A munkaszüneti napon történő munkavégzés díjazása

A munkaszüneti napon rendes illetve rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén, a munkabérén felül a következő díjazás illeti meg a dolgozót. Havidíjas munkavállalót a havi bérén felül a munkaszüneti napon végzett munkája díja is megilleti, a teljesítménybérben dolgozót pedig munkaszüneti napon végzett munkájáért való munkabéren felül távolléti díja is megilleti.
Ha a dolgozó ezen a napon rendkívüli munkát végez akkor neki a fenti díjazáson túl 100%-os pótlék, vagy 50%-os pótlék és egy másik pihenőnap is jár.