Az OMMF 2010. március havi Munkaügyi Hírlevele

A munkaidő és pihenőidőről

Jelen számunkban a munkaidővel, pihenőidővel kapcsolatos alapvető fogalmakat tisztázzunk.

A *Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XII. törvény* (továbbiakban: Mt.) VI. fejezetében rendezi a munkaidő pihenőidő szabályait.

Fogalmak

Az *Mt. 117. § (1) bekezdése* határozza meg és értelmezi az alapfogalmakat, mely szerint

a) *munkaidő:* a munkavégzésre előírt idő kezedétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Előkészületnek minősül például, ha a munkavégzés előtt a munkavállalónak a munkavégzés helyén meg kell jelennie és a munkaterületet a munkavégzésre elő kell készítenie vagy a munkaeszközöket előkészítenie stb. Befejező tevékenység például, amikor a munkavállaló a munkaidőt követően például a munkaterületet kitakarítja, a munkaeszközöket elpakolja stb.

A munkaidőbe azonban, eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaközi szünet időtartamát – a készenléti jellegű munkakör kivételével – nem kell beleszámítani. A munkaközi szünet az ebédszünetet jelenti elsősorban, melynek időtartama minimum 20 perc maximum 1 óra lehet, amit a munkáltatónak egybefüggően kell biztosítania. Tehát a munkaközi szünet lehet 20, 30 vagy akár 40 perc is, de nem lehet kevesebb 20 percnél. Az Mt. szabályai szerint munkaközi szünetet a hat órát meghaladó munkavégzés illetve minden további három óra munkavégzés után kell biztosítani, az az több részletben is kiadható, például a munkavállaló munkaközi szünete kétszer 20 perc, de az Mt. szabályai szerint a munkaközi szünetek időtartama összesen az 1 órát nem haladhatja meg.

b) *napi munkaidő:* az egy naptári napra eső vagy huszonnégy órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő

c) *munkarend:* a munkarend a munkáltató által alkalmazott munkaidő-beosztás általános rendje. A munkarend előírja, hogy a munkavállaló naponta mikor kezdi meg a munkavégzést, mikor fejezi be, egy héten, egy hónapban, sőt akár egy egész éven át mely munkanapokon végez munkát, illetve mikor van pihenőnapja. A munkarend meghatározható egy munkáltatóra (ha mindenki ugyanabban a munkarendben dolgozik), vagy munkavállalói csoportokra, illetve egyes munkakörökben dolgozókra is.

d) *heti munkaidő:* az egy naptári hétre eső, vagy százhatvannyolc órás megszakítás nélküli időszakba tartozó munkaidő, például a heti 40 órás munkaidő.

e) *éjszakai munka:* az este 22 óra és reggel 06 óra közötti időszakban teljesített munkavégzés, azaz a munkavállaló munkaideje este 22 órakor kezdődik és reggel 06 óráig tart. Éjszakai munkavégzésnek minősül természetesen az is, ha a munkavállaló este 23 órától vagy még későbbi, de reggel 06 órát megelőző, időpontban kezdi meg a munkavégzést. Éjszakai munkavégzés esetén az Mt-ben meghatározott 15 %-os mértékű bérpótlék jár a munkavállalónak.

f) *többműszakos munkarend:* a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, például napi 24 óra a munkáltató működési ideje és ezért napi egyszer 8 órában nem tudja foglalkoztatni a munkavállalókat, akik így három műszakban végeznek munkát (például reggel 06 órától délután 14 óráig, a következő műszakban délután 14 órától este 22 óráig, valamint az éjszakai műszakban este 22 órától reggel 06 óráig). Többműszakos munkarend tehát akkor valósul meg, ha a munkavállalók időszakonként rendszeresen egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket és a munkáltató működési ideje a rendes napi 8 órás munkaidőt meghaladja.

g) *délutáni műszak:* a többműszakos munkarend alapján a délután 14 órától az este 22 óráig tartó munkavégzés. Ha a munkavállaló munkavégzése rendszeresen délután történik az nem minősül délutáni műszaknak és műszakpótlékra sem jogosít, délutáni műszakban történő munkavégzés kizárólag abban az esetben áll fenn, ha a munkavállaló munkavégzése a többműszakos vagy megszakítás nélküli munkarend feltételei szerint történik, azaz munkavégzése váltakozva délutáni, éjszakai, nappali műszakban is történik.

A délutáni műszakban történő munkavégzés [Mt. 117. § (1) bekezdés f) pont] esetén a műszakpótlék mértéke tizenöt százalék. A megszakítás

nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt százalék műszakpótlék illeti meg.

h) *éjszakai műszak:* az este 22 órától reggel 06 óráig tartó munkavégzés, melynek szintén feltétele, hogy a munkavállaló a többműszakos munkarendben végezze a munkát és ennek keretében kerüljön sor az éjszakai munkavégzésre, éjszakai műszakban történő munkavégzés esetén a munkavállaló jogosulttá válik az Mt. szerint meghatározott mértékű műszakpótlékra is.

Az éjszakai műszakban történő munkavégzés [117. § (1) bekezdés g) pont] esetén a műszakpótlék mértéke harminc százalék. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg.

Az éjszakai műszakpótlékban részesülő munkáltatónak éjszakai bérpótlék nem jár.

i) *éjszakai munkát végző munkavállaló:* az a munkavállaló, aki a munkarendje szerint rendszeresen éjszakai műszakban vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát végez munkát. [lásd e) pont]

j) *pihenőnap:* a naptári nap nulla órától huszonnégy óráig tartó időszak, például szombat és vasárnap, amikor nincs munkavégzés a munkáltatónál vagy három-és négyműszakos munkarendben, továbbá a megszakítás nélkül működő munkáltató, illetve az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek eltérő megállapodása hiányában – a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra. Az Mt. szabályai szerint a munkavállalót heti két pihenőnap illeti meg, mely közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. Az Mt. ezen szabálya a legtöbb munkáltatónál úgy valósul meg, hogy a heti két pihenőnap szombatra, illetve vasárnapra esik. Azonban szabályos az az eset is, ha a pihenőnapot a munkáltató vasárnapra és hétfőre vagy keddre adja ki.

Speciális eset azonban a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltató, készenléti jellegű munkakör, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben és az idénymunkát végző munkavállaló esete, melyeknél a heti két pihenőnap nem mindig esik szombatra illetve vasárnapra, azonban ezekben az esetekben is az Mt. előírja, hogy havonta egyszer az egyik pihenőnapnak vasárnap kell esnie. Fontos feltétel továbbá, hogy ezeknél a munkáltatóknál munkaidőkeret

kerüljön alkalmazásra, ellenkező esetben a munkavállalók munka és pihenőidejének szabályai sérülhetnek.

k) *idénymunka:* olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkavégzés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott időszakához vagy időpontjához kötődik. Idénymunka különösen a szüreti munkavégzés vagy a nyári időszakban történő munkavégzés például a vendéglátó iparban, illetve tipikusan az idegenforgalmi időszakokhoz kötődő szolgáltatásokat nyújtó munkáltatóknál történő munkavégzés, azonban nem minősül idénymunkának az építőiparban történő munkavégzés. Mezőgazdasági, növénytermesztési és idegenforgalmi idénymunka esetében a 2010. április 1-jén hatályba lépett egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. CLII. törvényben (Eftv.) foglaltak szerinti munkavégzésre is lehetőség van. [Ezzel a témával foglalkozott 2010. februári hírlevelünk.]

l) *készenléti jellegű munkakör:* olyan munkakör, amelyben 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 a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár. Készenléti jellegű munkakörnek minősülhet tipikusan a személy és vagyonőri, a portás munkakörben történő munkavégzés. Készenléti jellegű munkakörben a napi munkaidő legfeljebb 12 órára emelhető.