

Dr. Szabó Imre Szilárd

ÉTOSZ, 2020. 04. 16.

- Munkajogi szakjogász (MOSZ)
- Egyetemi oktató (KRE-ÁJK, PTE-ÁJK)

Új munkajogi tárgyú jogszabály

A Kormány 104/2020. (IV. 10.) Korm. rendelete tartalmaz a munkaidőkeret alkalmazására vonatkozó szabályokat

Tények, tévhitek

- Szükséges leszögezni, hogy a legutóbbi módosítás esetén egyáltalán **nem arról van szó, hogy a hatályos módosítás megnövelné a törvényes (és „rendes”) munkaidő mértékét és ezzel szemben lerövidítené a pihenőidők tartamát.**
- **Túlóra is csak rendkívüli esetben rendelhető el**, tehát arra nincs lehetőség, hogy a munkáltató jogszerűen (rendszeresen előre a munkaidőbe beépítve), például minden munkanapra túlórát rendeljen el.
- Ami viszont nem titkolt cél, hogy a módosítás jelentősen – opcionálisan – megnöveli azt az időszakot (munkaidőkeret vagy referencia időszak), melyen belül a munka- és pihenőidő beosztását a munkáltatók jogszerűen megszervezhetnék.
- Ez pedig praktikusán azt jelenti, hogy **az Mt. változatlan mértékszabályai (napi- és heti kötelező munkaidő, heti pihenőidő) csak egy bizonyos időszak (munkaidőkeret) átlagában** kell, hogy érvényesüljenek.

A 24 havi munkaidőkeret és az Mt egyéb szabályai

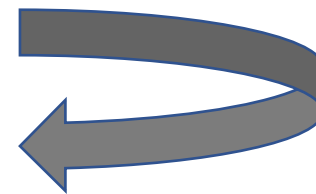
- A munkáltató legfeljebb 24 havi munkaidőkeretet rendelhet el (egyoldalúan) és a rendelet hatályba lépését (2020. április 11.) megelőzően elrendelt munkaidőkeretet a munkáltató legfeljebb 24 hónapos időtartamra **meghosszabbíthatja. A veszélyhelyzet megszűnése után is fennmarad a keret lejártáig**
- Nincs jelentősége a munkarendnek, a **hosszabb munkaidőkeret általános és speciális munkarendek esetén egyaránt alkalmazható.**
- **Továbbra sem lehet eltérni a Munka törvénykönyve alábbi rendelkezéseitől: a napi munkaidő beosztásának minimuma és maximuma (teljes munkaidő esetén legalább 4 óra; teljes és részmunkaidő esetén legfeljebb 12 óra); a napi, heti pihenőidőre és pihenőnapra vonatkozó rendelkezésektől** (kivéve egyes ágazatokban, pl. polgári repülés, vasúti személyszállítás).
- Amennyiben kollektív szerződés van hatályban és a fentiekől eltérő rendelkezéseket tartalmaz, **úgy azok nem alkalmazhatóak** a rendelet hatálya alatt.

MUNKAI DŐKERET

- A rugalmas munkaidő-gazdálkodás eszköze...
- Hosszabb időszakra eső **munkaidő-mennyiség** (törvényes munkaidő egy hosszabb időegységre vetítve)
- A munkaidő-keretben **teljesítendő munkaidőt**
 - a munkaidőkeret tartama (kezdő és végnap meghatározásával),
 - a napi munkaidő és
 - az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani, a munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.
- **Minél hosszabb:** munkáltatónak annál nagyobb szabadság – a munkavállalónak annál nagyobb **kiszámíthatatlanság**, „hullámmérés”
- Jogszerű alkalmazása komplex feladat (ld. pihenőnapok, pihenőidők; napi beosztható minimális és maximális munkaidő; vasárnapi munkavégzés...)
- **Fő jelentősége: az egyenlőtlen munkaidő-beosztás**
- Szabadnap (kiegyenlítő nap) fogalma: olyan munkanap, amelyen nincs beosztás szerinti munkavégzés (kivéve pihenőnap, szabadság)

MUNKÁIDŐ-KERET ALKALMAZÁSÁNAK KÖVETKEZMÉNYEI – Mire jó?

- Mértékegység, amely ...
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás
- heti maximumok átlagban elszámolva
- a pihenőnapok összevont kiadása
- pihenőnapok helyett pihenőidő



A munkaidőkeret és a régiós verseny, rugalmasítás, történeti előzmények

- 2000-es évek közepe óta erősödött, miután a kormányzati gazdaságpolitika a versenyképesség fokozásának eszközét látta benne,
- kapcsolódva ahhoz a régiós versenyhez, amely a külföldi tőke csábításáért zajlik, harmadik releváns tényezőként feltüntetve a
- munkaerőköltség (az élőmunka igénybevételéhez kapcsolódó összes költség, a munkavállalót közvetlenül vagy közvetetten érintő javadalmazások legtágabb köre)
- és a vállalatok profitmaximalizáló magatartását támogató adójogi szabályozás mellett.

A törvénymódosítás indokoltsága, érvek-ellenérvek

A munkaidőkeret változása:

1992	Éves, de csak formailag, valójában nyolc hetes.
1995	Éves, de csak formailag, valójában két hónap, ksz-szel négy hónap, több munkáltatós ksz-szel hat hónap.
2001	Két havi, ksz-szel négy havi, több munkáltatós ksz hat havi, bizonyos munkakörökben ksz-szel éves.
2007	Három havi, idénymunka esetén négyhavi, ksz-szel hat havi, bizonyos munkakörökben ksz-szel éves.
2009	Négyhavi, ksz-szel hat havi, bizonyos munkakörökben ksz-szel egy éves.
2012	Négyhavi, bizonyos munkakörökben (ksz nélkül!) hat havi, bizonyos feltételek fennállása esetén ksz-szel egy év
2019	Ua., mint 2012-ben, kivéve: bizonyos feltételek fennállása esetén ksz-szel 3 év!

Reakciók

- Szakszervezetek: éles elutasítás
- Munkáltatók: óvatosság

- Zavaros kommunikáció
- Nulla szakmai egyeztetés
- Nulla érdekegyeztetés
- Kijelenti, hogy a szakszervezetekre nincs szükség

Munkaidő keret és EU szabályozás

- A magyar szabályozás a munkaidőkeret hosszának (mint mérték szabálynak, ami 24 hónapra nő) és a heti 48 órás maximum számítására irányadó referencia-idő kalkulálásának (mint beosztási szabálynak, ami maradna 12 hónap) a szétválasztásával (magyarán azzal, hogy önmagában a hosszabb időszakra való mérték-meghatározás nem zárja ki a referencia időszak szabályainak alkalmazását) igyekszik megfelelni vonatkozó Irányelv (2003/88/EK) tételes jogi szabályainak

Példa a négyhetes munkaidőkeretre, ha nincs munkaszüneti nap

	Hétfő	Kedd	Szerda	Csütörtök	Péntek	Szombat	Vasárnap	Munkaidő összesen (160 óra)
1. hét	8 óra	8 óra	12 óra	12 óra	8 óra	pihenőnap	pihenőnap	48 óra
2. hét	4 óra	12 óra	8 óra	8 óra	8 óra	4 óra	pihenőnap	44 óra
3. hét	pihenőnap	8 óra	8 óra	4 óra	8 óra	pihenőnap	pihenőnap	28 óra
4. hét	8 óra	12 óra	8 óra	6 óra	6 óra	pihenőnap	pihenőnap	40 óra

MUNKAIIDŐKERET KÖZLÉSE

Kezdő és befejező időpontját

- írásban meg kell határozni és
- közzé kell tenni.

BEOSZTÁS SZERINTI LIMITEK

NAPI: min. 4 h (kiv. részmunkaidő), max. 12 h

- Ez a szabály abszolút, nem 'átlagolható' a munkaidőkeret egészére
- Készenléti jellegű munkakörben: 24 h (felek írásbeli megáll.!)
- Munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés ('túlmunka') és az ügyelet beszámít (feltéve, hogy az ügyelet alatti munkavégzés nem mérhető)!

HETI: max 48 h

- Nem abszolút, hanem egy hosszabb időszak (munkaidőkeret, elszámolási időszak) átlagában is számítható és alkalmazható, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén [99.§ (7) bek.]
- Készenléti jellegű munkakörben: max. 72 h (felek írásbeli megáll.!)
- Rendkívüli munkaidő (107. §) beszámít (teljesen) – ügyelet is!!!!

MUNKAI DŐ-BEOSZTÁS közlése

- Legalább **egy hétre**, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább **százhatvannyolc (168) órával korábban** írásban közli.
- Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
- **A munkáltató** a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat (96) órával korábban **módosíthatja**. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást **a munkavállaló írásbeli kérésére is** módosíthatja.

!!!RENDELET!!!

- Az új (veszélyhelyzeti) szabály gyakorlatilag azt jelenti, hogy a közölt munkaidőbeosztás bármikor, akár rövid értesítéssel is módosítható. Ezzel, ha nem is szűnik meg, de szinte jelentéktelenné válik a „beosztástól eltérő időben végzett” rendkívüli munkavégzés intézménye.

Munkaidő keret és felmondás

A munkavállalónak akkor kell visszafizetnie a ténylegesen ledolgozott munkaidőre járó munkabérenél kapott többletdíjazást, ha

- a munkaviszonyt ő mondta fel
- a munkaviszony megszüntetésére próbaidő alatt kerül sor (bármelyik fél azonnali hatályú felmondása alapján)
- a munkáltató azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt
- a munkáltató a munkavállaló (valamilyen jogsértő vagy nem megfelelő) magatartása miatt mondja fel a munkaviszonyt vagy
- a munkáltató a munkavállaló **nem egészségi okkal összefüggő** alkalmatlansága miatt mondja fel a munkaszerződést.

Ha például valaki két hónapon keresztül csak heti 32 órát dolgozik a 8 órás munkaidővel számolt heti 40 helyett, akkor valamikor a jövőben vagy le kell dolgoznia plusz 64 órát, vagy visszafizetnie az azért már kifizetett alapbért. Ez nem jelentéktelen összeg: több mint egy havi bérnek a harmada.

A hosszabb munkaidő keret extrém használatának kizárása a KSZ-ben (Lajtai György kigyűjtése)

- A heti munka végzési idő nem haladhatja meg az 56 órát, melybe a legfeljebb heti 8 óra rendkívüli munkaidőben történő munka végzés időtartama beleszámít.
- Egy naptári héten legfeljebb két hétközi napon rendelhet el a Munkáltató 8 órát meghaladó munka végzést.
- Havonta egyszer mindkét heti pihenőnapnak hétvégére kell esnie.
- 6 nap munkavégzést követően 1 pihenőnap kiadása kötelező
- A beosztás szerinti munkaidő meghosszabbítása, vagy lerövidítése csak a szakszervezet egyetértésével lehetséges,
- A beosztás szerint munkanapra elrendelt pihenőidőre az alapbéren felül a mozgóbér is jár.
- 4 napon belüli munkaidőbeosztás módosítása esetén a rendkívüli munkaidő pótlék 100%-os.
- 2 napon belül a munkaidőbeosztás rendkívüli indokkal sem módosítható