

Az új Munka Törvénykönyve

Rövid áttekintés a munkaidő és a munka díjazásának szabályairól

2012. szeptember 12.

Dr. Király Éva Mária
Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds



A MUNKA- ÉS PIHENŐIDŐ

Fogalom: régi - új, pontosít

- **Régi:** (117.§)

munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát. Eltérő rendelkezés vagy megállapodás hiányában a munkaidőbe a munkaközi szünet időtartama (122. §) - a készenléti jellegű munkakör kivételével - nem számít be;

- **Új:** (86.§)

Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

Előkészítő vagy befejező tevékenység: *minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.*

Nem munkaidő

a) készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá

b) *munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.*



Munkaidő fogalma:

Beletartozik:

- Munkavégzésre előírt idő (kezdet-befejezés)
- Állásidő
- Előkészítő és befejező tevékenység **régi-új, def.**
- (munkaközi szünet)

Nem tartozik bele:

- Munkaközi szünet, kiv: készenléti jellegű munkakört
- Úti idő **régi-új, def.**
(Kiv: kiküldetés beosztás szerinti, szokásos munkaidőre eső utazás)

A napi munkaidő (régi-új, pontosabb)

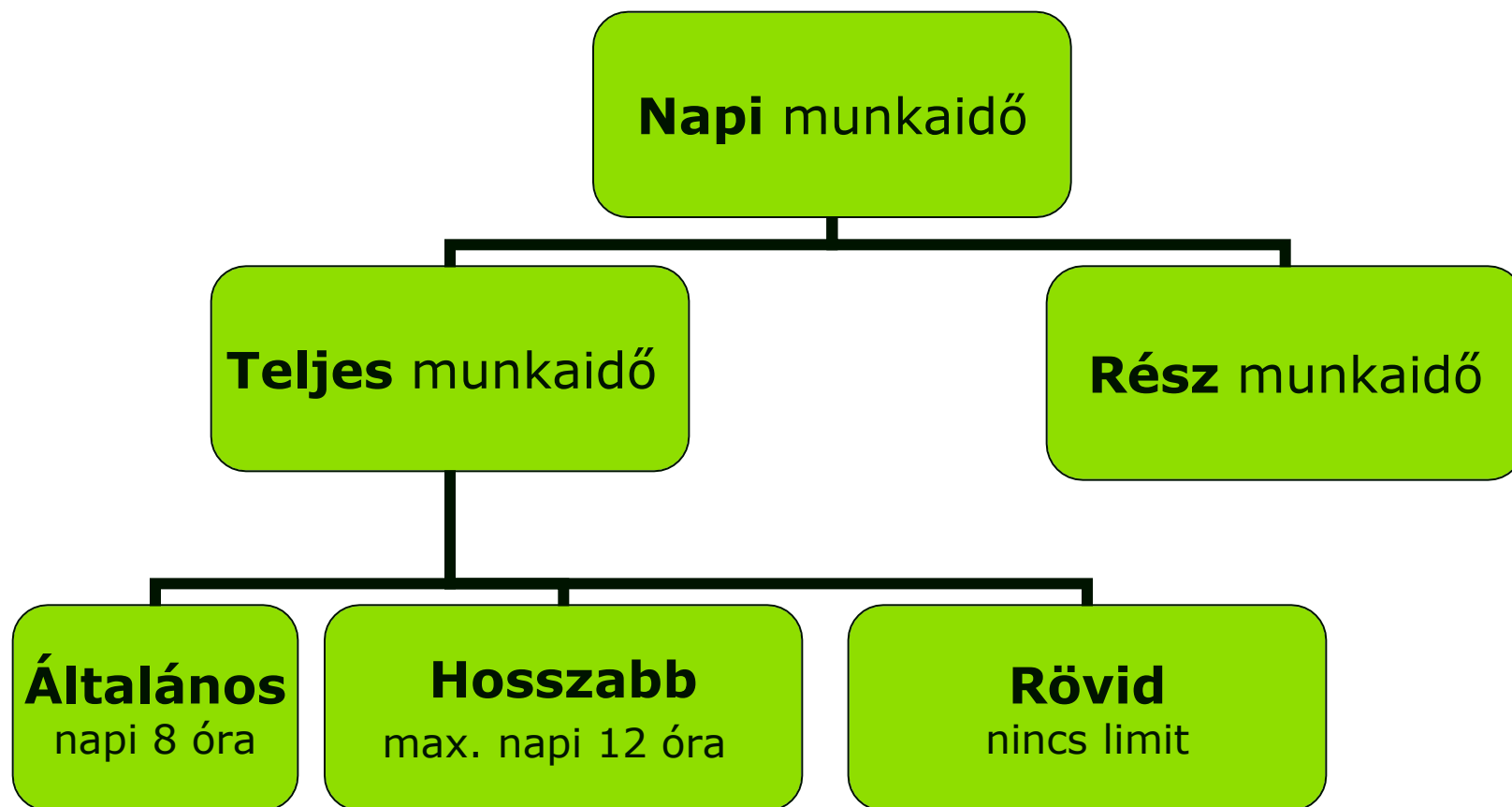
- 88. §** (1) **Napi munkaidő**: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott
- a) teljes napi munkaidő vagy
 - b) részmunkaidő.
- 92. §** (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (**általános teljes napi munkaidő**).
- (2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló
- a) készenléti jellegű munkakört lát el,
 - b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (**hosszabb teljes napi munkaidő**).
- (3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.
- (4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél **rövidebb teljes napi** munkaidőt is megállapíthat.
- (5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (**részmunkaidő**).

(Új: Nincs szabályozva a heti munkaidő, de nem kizárt.)

4



A napi munkaidő tehát...



... napi munkaidő ...

Általános teljes	Hosszabb teljes	Rövid teljes	Rész-munkaidő
<ul style="list-style-type: none"> • 8 óra • 45.§ (4) bek.: <u>eltérő megállapodás hiányában</u> a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. • megkülönböztetni a <u>beosztás szerinti</u> napi munkaidőtől 	<ul style="list-style-type: none"> • max. 12 óra • felek megállapodása alapján • készenléti jellegű munkakört lát el, vagy • a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója • a munkabér nem arányosan jár, hiszen teljes munkaidő • tulajdonos – szavazatok több mint 25 %-a • hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs (294.§) 	<ul style="list-style-type: none"> • nincs limit • munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy felek • jellemzően munkakör, tevékenység miatt, • a munkabér nem arányosan jár, hiszen teljes munkaidő 	<ul style="list-style-type: none"> • nincs limit (kiv...) • felek adott munkakörre megállapodhatnak • a munkabér arányosan kevesebb • Új (193.§): Munkavégzés behívás alapján (max. napi 6 óra) • Új (61.§): A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek 3 éves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. • Új(101.§): csak SZ-V • gyes



Új megközelítés: Munkarendből - tevékenység

90. § A munkáltató tevékenysége **(- MIT JELENT
EZ??)**

- **megszakítás nélküli**
- **több műszakos**
- **idényjellegű**

Megszakítás nélküli, több műszak, idény: **jelentősége**

általánostól **eltérő** munkáltatói tevékenység



általánostól **eltérő** munkaidő-beosztás:

- Vasárnapon rendes munkavégzés
- Munkaszüneti napon rendes munkavégzés (kiv. több műszak)
- Munkaidőkeret, elszámolási időszak lehet: **6/26**
- Napi pihenőidő: 11 óra helyett min. 8 ó
- Heti pihenőnap: nem kell 6 munkanap után 1 hetes pihenőnapot beosztani



Megszakítás nélküli...

Régi 118. § (2) bek.

Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

- a) 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
 - aa) a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy
 - ab) a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés - a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt - más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy
- b) *a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.*

Új 90. § a) pont

A munkáltató tevékenysége

megszakítás nélküli, ha naptári naponként 6 órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel

(„folytonosság”) és

a) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

b) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

A munkaköri feladat jellege már nem tartozik ide.

9



Műszak...

- **Régi 117. § (1) e)**
többműszakos munkarend: 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;

f) **délutáni** műszak: a többműszakos munkarend alapján a tizennégy és huszonkét óra közötti időszakban teljesített munkavégzés;

g) **éjszakai** műszak: a többműszakos munkarend alapján végzett éjszakai munka;

Új 90. § A munkáltató tevékenysége több műszakos, ha tartama hetente eléri a 80 órát.

- munkáltató fő profilja, üzemelési idő (pl. áruház -nyitvatartás)
- rendszeresség!
- munkáltatói csoport, akikre alkalmazom
- $80 \text{ ó} : 7\text{nap} = \mathbf{11,428 \text{ ó/n}}$ (11óra 24 perc/n)
- $80 \text{ ó} : 5\text{nap} = \mathbf{16 \text{ ó/n}}$ (pl. régi két váltó műszak)
- napi tevékenység > napi munkaidő (rendes)
- mindegy, hogy váltják vagy ölelkezik, a korábbi időtartamok eltűnnek
- **nincs** délután, éjszakai

10



Idény...

Régi 117.§:

j) *idénymunka*: az olyan *munkavégzés*, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik;

Új 90.§

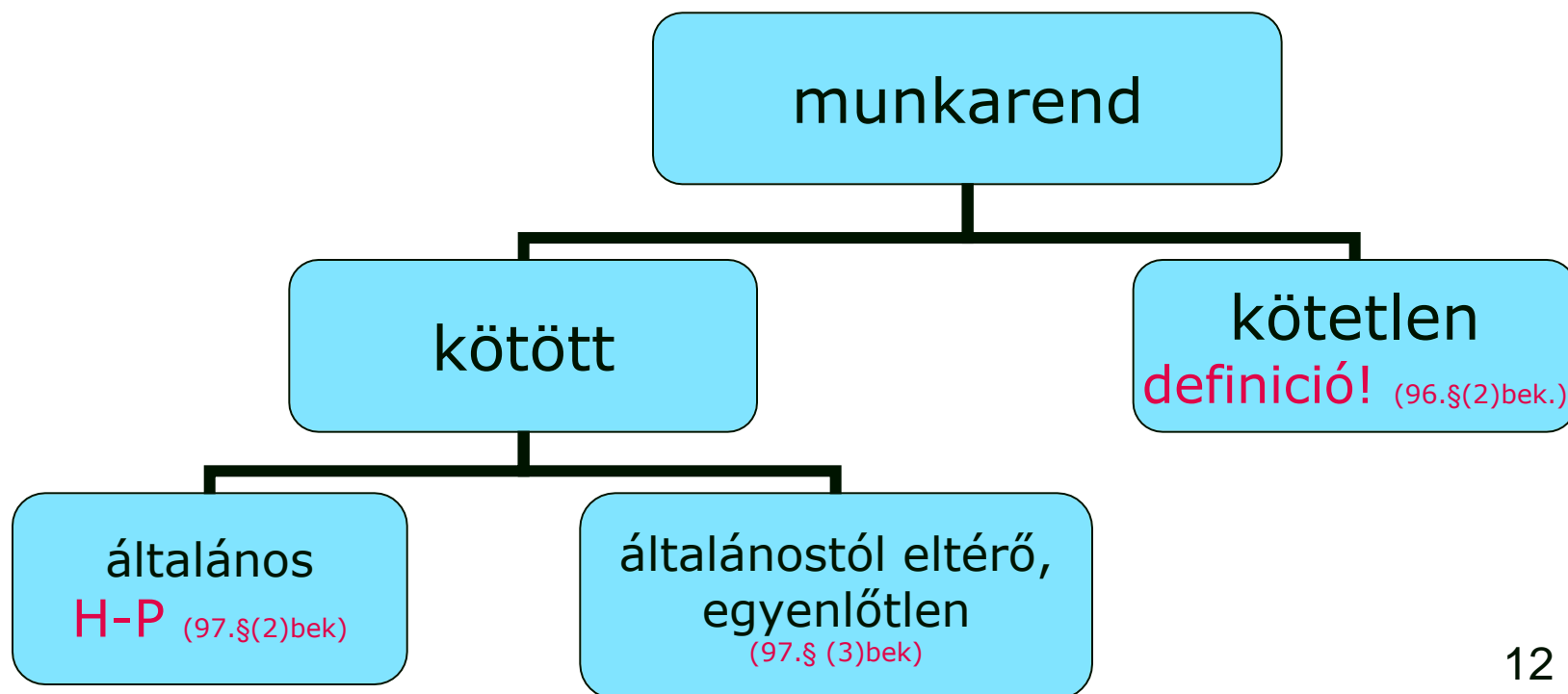
A *munkáltató tevékenysége* idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

- **Nem jelent lényegi változást;**
- **Objektív külső ok** szükséges (nem pedig célszerűség, gazdaságosság, megrendelői igény)
- Adott munkafolyamat, nem a *mtató* ¹¹tevékenység egésze vizsgálendő



A munkarend (beosztás) rendszere

- Új Mt.: definíciók, újdonságok



Kötetlen munkarend

- **Eddig nem volt szabályozva, most definíció! (júl.1.:pontosította!!)**
- **„96. § (2) Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát - a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedi.**
(3) Kötetlen munkarend esetén
a) a 93-112. §-ban, valamint
b) a 134. (1) bekezdés a)-b) pontban
foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.”

Feltétel (új):

- heti átlagban napi munkaidő legalább ½-t átengedi (**diszkrecionális jogkör** -pl. tájékoztató)
- munkakör jellege + mvégzés önálló megszervezése indokolja
- írásban
- **Mt:** A vezető munkarendje kötetlen. (209.§ (3)bek., de eltérhetnek)

Típus:

- teljesen vagy részben kötetlen (heti v. napi „rugalmas”:
törzsidő+peremidő-irányadó időszak)

Alkalmazandó szabályok?

- munkaidőre vonatkozó szabályok jelentős részének kizárása (vasárnap, munkaszüneti nap, rendkívüli munka, nyilvántartás stb.)
- **De!:** általános magatartási elvek!

Általános munkarend (def-új)

97. § (2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

- Munkaidő: **H-P** → Pihenőidő: **SZ & V**
- (Nem tiltja, hogy ettől eltérően állapítsa meg a munkáltató az általános munkarendet.)
- (Egyenlő beosztás)
- Munkaidő-beosztással kapcsolatos számítások alapja (pl. munkaidőkeret)

Általánostól eltérő, egyenlőtlen I.

97. § Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó. – **TELJESEN ÚJ!**

15



Általánostól eltérő, egyenlőtlen II.

A munkaidőkeret (93.§):

- Lényege, fogalma nem változott, **de tételes szabállyá vált:** *teljesítendő munkaidő* meghatározása hosszabb időegység alapul vételével
- **A munkaidőkeret tartama,**
a **napi munkaidő** és
az **általános munkarend** alapul vételével kell megállapítani.
- Részletszabályai változnak

A munkaidőkeret mértéke (új)

Régi 118/A. §

(1) A 117/B. § (1)–(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

(3) Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg

a)

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az időnyomkát végző munkavállaló esetében.

Tehát:

4/16: munkáltató

6/26: **KSZ**

1é/52: **KSZ**, ha speciális munkarend

Új 94. §

(1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos, valamint

c) az időnyjellegű tevékenység keretében,

d) a **készletléti jellegű**, továbbá

e) a **135. § (4)** bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt **technikai vagy munkaszervezési okok** indokolják.

(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Tehát:

4/16: munkáltató

6/26: **munkáltató, ha**
speciális tevékenység v. munkakör

12hó/52: **KSZ, ha**
technikai vagy munkaszervezési
okok mi ez? – munkáltató egyéni adott
körülményei...

Fiatal: max.1 hetes munkaidő keret - uaz.

17



A munkaidőkeret... munkaviszony megszűnésekor (ÚJ!)

95. § A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az *általános munkarend*, a *napi munkaidő* és a *teljesített munkaidő* alapulvételével el kell számolni.

Ha a munkaviszony a **munkaidőkeret lejártá előtt**

a) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

b) a határozott idő lejártával,

c) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával (**próbaidő, határozott idő**)

d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot (**próbaidő**) kivéve - azonnali hatályú felmondásával **szűnik meg** és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott **munkaidőnél**

- **többet dolgozott**, akkor a **rendkívüli munkaidőre** vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni,
- **kevesebbet dolgozott**, akkor az **állásidőre vonatkozó** szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Ha munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt

a) a munkavállaló felmondásával,

b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,

c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,

d) a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,

e) a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél **magasabb összegű munkabérben részesült**, akkor az **előlegnyújtásból eredő követelésre** vonatkozó szabályokat **18** kell megfelelően alkalmazni.



A munkaidő-beosztás régi és új szabályai

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. – **uaz**

(4) **A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó. új**

97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. – **uaz.**

(4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. – **uaz.**

(5) **A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 4 nappal korábban módosíthatja.**
– **új** → rendkívüli munka, állásidő kikerülhető



A munkaidő-beosztás korlátai

A munkavállaló beosztás szerinti munkaideje - eddigihez hasonló

MIN:

4 óra / nap (kiv. részmunkaidő)

MAX:

12 ó / nap (kiv. készenléti jellegű munkakör, hozzátartozó (**24 ó/n**) a felek *írásbeli* megállapodása alapján, munkavállaló felmondhatja);

48 ó / hét (kiv. készenléti jellegű munkakör, hozzátartozó (**72 ó/n**); a felek *írásbeli* megállapodása alapján, munkavállaló felmondhatja);

- *Egyenlőtlen* munkaidő-beosztás alkalmazása esetén azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.
- *Munkanap áthelyezés* esetén (a 102. § (5) bek.) a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten ez nem irányadó.

Nyári/téli időszakítás (+1ó)

Be kell számítani:

A munkavállaló beosztás szerinti *napi* munkaidejébe

1. a rendkívüli munkaidő tartamát (*beosztástól eltérő*) be kell számítani,
2. ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

A munkavállaló beosztás szerinti *heti* munkaidejébe

1. a rendkívüli munkaidő (107.§) tartamát be kell számítani.

Védett munkavállalói csoport

Régi 127.§ (6) bek.

- a nő terhessége megállapításától a gyermeke **1** éves koráig,
- a gyermeket egyedül nevelő **férfi** a gyermeke **1** éves koráig, valamint
- a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor

Új 113.§ (1) bek.

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat eltérésekkel kell alkalmazni

- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek **3** éves koráig,
- a gyermeket egyedül nevelő **munkavállaló** esetén gyermeke **3 (4)** éves koráig,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.
- (fiatalok)
- (ágazatok)

Vasárnapi munkavégzés I.

Régi **124/A. §** (1) Vasárnapra **rendes** munkaidőben történő munkavégzés csak

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben, vagy
- b) a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállaló esetében, továbbá
- c) a **124. § (3)–(6) bekezdésében meghatározott esetben** rendelhető el.

Új 101. § (1) Vasárnapra **rendes** munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
 - b) az idényjellegű,
 - c) a megszakítás nélküli, valamint
 - d) a **több műszakos** tevékenység keretében,
 - e) a készenléti jellegű munkakörben,
 - f) a **kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,**
 - g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy **külföldre történő szolgáltatás** nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
 - h) **külföldön történő munkavégzés** során foglalkoztatott munkavállaló
 - i) ker.tv.hat.alá tartozó, ker-i tevékenységet, kereskedemet kiszolgáló szolgáltató, ker-i jellegű turisztikai tev.-t folytató mutató
- számára osztható be.

Vasárnapi munkavégzés II.

- A korábbi munkaidőkeretben egyenlőtlen munkaidő-beosztás és pihenőnap összevonás önmagában **nem** ad lehetőséget vasárnapi munkavégzésre a továbbiakban, csak ha megfelel valamelyik feltételnek.
- Több műszaknál a **80 óra** problémát okozhat.
- Új kategóriák v. marad a rendkívüli munkaidő? ($250:8=31,25$)
- Pótlék (50%) csak akkor jár, ha több műszakos tevékenység miatt v. **készenléti jellegű munkakörben, ker-i tevék.** dolgozik vasárnap. (140.§ (1) bek.)
- *Havonta* legalább 1 heti pihenőnap(idő) vasárnapra kell.

23



Munkaszüneti napon munkavégzés

(lényegi változás nincs)

Régi 125. § (1) Munkaszüneti napon a munkavállaló

- a) a megszakítás nélküli munkarendben vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
- b) a külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően, a munkaszervezéstől függetlenül – e napon szükséges, információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés esetén, illetve
- c) – ha a kiküldetés helye szerint irányadó jog alapján e napra munkavégzés rendelhető el – külföldi kiküldetés során foglalkoztatható.

Új 102.§

Munkaszüneti napra **rendes** munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) **az idényjellegű,**
- c) a megszakítás nélküli, valamint
- g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) külföldön történő munkavégzés során foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

Rendkívüli munkaidő

(nem pedig rendkívüli munkavégzés)

uaz

(közölt m.idő beosztás jelentősége!)

107. § Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama.

Elrendelés korlátai:

- „*csak különösen indokolt esetben*” – **Új Mt. nem tartalmazza, de általános magatartási elvekre** figyelemmel kell lenni.
- Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként **max. 250 óra.** (új)
KSZ esetén max. 300 óra
- **Új: Arányosítani kell**, ha
 - a) a munkaviszony évközben kezdődött,
 - b) határozott időre vagy
 - c) részmunkaidőre jött létre.
- **Nincs szabály a megállapodáson alapuló növelésre** (régi 127/A.§).
- **Védett** munkavállalói kör (113.§ (1)bek.), fiatal részére **nem** rendelhető el. (egyedül nevel, gy.4 éves koráig csak hozzájárulással 113.(5)bek.)

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. (*vis maior*) **uaz**

Rendkívüli munka ellenértékre

- **50%** vagy **szabadidő (?)**
- **100%**; vagy **50% + szabadidő**
- **Átalány**
- **Kötetlen, vezető: nem jár.**

143. § (1) **A munkavállalónak** - *munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján* – **50 % bérpótlék vagy szabadidő jár**

a) a **munkaidő-beosztás szerinti** napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a **munkaidőkereten** vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén. **(visszalépés a mostani állapothoz képest)**

- (2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alabér arányos része jár.
- (3) A munkaidő-beosztás szerinti **heti pihenőnapra** (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén **100 %** bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke **50 %**, ha a munkáltató **másik heti pihenőnapot** (heti pihenőidőt) biztosít.
- (4) **Munkaszüneti napra** elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.
- (5) A **szabadidőt** vagy a (3) bekezdés szerinti *heti pihenőnapot* (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő *munkavégzést követő hónapban*, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a *munkaidőkeret* vagy az elszámolási időszak *végéig kell kiadni*. Ettől eltérően *munkaidőkereten felül* végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a *következő munkaidőkeret végéig* kell kiadni.
- (6) A **felek megállapodása alapján** a szabadidőt legkésőbb a **tárgyévét követő év december 31. napjáig** kell kiadni. - **új**

145.§ (2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló **havi átalányt** állapíthatnak meg.

27



Munkaközi szünet (103.§)

Tartama:

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a **6 órát meghaladja**, 20 perc,
- **a 9 órát meghaladja, további 25, tehát 45 perc**

munkaközi szünetet kell biztosítani. A beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

- **Max. 60 perc:** a felek megállapodása vagy KSZ.
- **NEM** része munkaidőnek, díjazás nem jár (kiv. munkáltató, felek, KSZ, készenléti jellegű munkakör).

Kiadása:

- A munkavégzés megszakításával kell kiadni.
- Legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően kell kiadni. (Nem lehet a munkakezdetekor vagy végén.)
- A munkáltató jogosult több részletben is kiadni, a kiadott részletnek min. 20 perc tartamúnak kell lennie.

Fiatal: 4,5 ó < : min. 30 p; 6 ó <: 45 p

Szabadság

- **Régi: 130. § (1)** A munkavállalót minden **munkaviszonyban** töltött naptári évben rendszeres szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.



- **Új 115. § (1)** A munkavállalónak a **munkában töltött idő (?!) alapján** minden naptári évben szabadság jár, amely **alap- és pótszabadságból** áll.
- Szűkebb definíció!

Szabadság – jogszerző idők

- **Új. 115 (2)**

Munkában töltött időnek minősül

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első 6 hónapjának,
- e) a naptári évenként 30 napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

- **Új 55. § (1)** A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
 - b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
 - c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
 - d) a yéradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
 - e) a szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
 - f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
 - g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
 - h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
 - i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
 - j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
 - k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

Szabadság mértéke

116. § Az **alapszabadság** mértéke **20 munkanap**.

117. § (1) A munkavállalónak

- a) huszonötödik életévétől 1,
- b) huszonnyolcadik életévétől 2,
- c) harmincegyedik életévétől 3,
- d) harmincharmadik életévétől 4,
- e) harmincötödik életévétől 5,
- f) harminchetedik életévétől 6,
- g) harminckilencedik életévétől 7,
- h) negyvenegyedik életévétől 8,
- i) negyvenharmadik életévétől 9,
- j) negyvenötödik életévétől 10

munkanap **pótszabadság** jár.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti. (**uaz**)

... mértéke...

- **életkor előrehaladtával** az új Mt. szerint – *ellentétben a hatályos Mt.-vel* – **pótszabadság**
- A régi Mt. alapszabadságának életkor szerinti növekedésének mértéke és maximuma **megegyezik** az új Mt. alapszabadság és pótszabadság együttesével.
- Az életkor szerint pótszabadság **korlátozása?** – **júl. 1.**: eltérően lépett hatályba:
 - **Munkaszerződésben, KSZ** vagy – KSZ és SzSz hiánya esetén – **ÜM** sem lehet hátrányára; pótszab. nem csökkenthető; (+)

Pótszabadságok

- 1. Életkor előrehaladtával (új!)**
2. 16 évesnél fiatalabb gyermek után (uaz)
 - 1 után 2 mnap
 - 2 után 4 mnap
 - 2nél több össz.7 mnap
 - **fogyatékos** gyermekeként 2 mnappal nő **(új)**
3. **apá**nak 5 mnap (ikrek 7mnap) (korábban munkaidő-
kedvezmény volt) **(régi-új)**
4. fiatal: 5 mnap (uaz)
5. föld alatt vagy az ionizáló sugárzásnak kitett: 5 mnap (uaz)
6. **min. 50 % egészségkárosodás** megállapítva: 5 mnap **(új)**

Szabadság kiadása (122-125.§)

- A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. Beosztás szerinti munkanapra.
- Eltérő munkaidő beosztás: beosztással azonos mértékben nyilvántartani és elszámolni, de egész munkanapra kell kiadni (új!)
- **7mnap szabadság / év**: munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell (mv. első 3 hónapját kivéve), max. 2 részletben. Igényt min. 15 nappal előre bejelenteni. (új!, korábban alapsz.1/4-e). Júl.1: évközben-arányosan (121.§)
- min. 14 összefüggő nap, kiv. eltérő megállapodás (MSZ)
- min. **15 nappal előre közölni a kiadás időpontját** (új, korábban 1 hónap volt)
- **Nincs**: 3mnap/év különös méltánylást igénylő ügyben (új)

34



Szabadság átvitele... (123. §)

- A szabadságot **esedékességének évében** kell kiadni.
- Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni: az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az **5 mnapot**.
- A szabadságot, ha a **munkavállaló oldalán** felmerült ok miatt nem lehetett esedékesség évében: az ok megszűnésétől számított **60 napon** belül ki kell adni (**vált!**, eddig 30 napon ill. 183 napon belül).
- A munkáltató **kivételesen fontos gazdasági érdek** vagy a **működését közvetlenül és súlyosan érintő ok** esetén (def.?)
 - a) a szabadság kiadásának közölt időpontját **módosíthatja**,
 - b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát **megszakíthatja**,
 - c) **kollektív szerződés** rendelkezése esetén a szabadság 1/4-ét legkésőbb az esedékességet követő év **március 31-ig** adhatja ki. (**vált!** Eddig KSZ nélkül 03.31, KSZ 06.30.)
- A szabadságot, ha a munkaviszony október 1-jén vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év **március 31-ig** adhatja ki. (**új!**)
- A munkáltató - a *felek megállapodása* alapján az alap+életkor szerinti pótszabadság **1/3-át** az esedékesség évét **követő év végéig** adja ki. (**új!**)
- A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Megszakításkor a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

..kiadás, megváltás (124.§ 125.§)

- A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.
- A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. (új)
- Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.
- A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt **meg kell váltani**. **VÁLT:** nincs szabály arra, hogy ha a munkavállaló többet vett ki, a különbözetre járó munkabért vissza kellene fizetnie.(rég 136.§(2)bek.)

Fizetés nélküli szabadság

Régi. 138.§-140.§

A munkavállalót **fizetés nélküli szabadság** illeti meg

- a gyermek 3. életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából,
- a gyermek 10. életéve betöltéséig a GYES folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza,
- **a gyermek 12. életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében**
- a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb 2 évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi
- egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha **a munkavállaló magánérőből a saját részére lakást épít**

Munkaidő-kedvezmény:

- **Szoptatási: mv.alóli mentesülés lett**
- **Apának (5 mnap): pótszabadság lett**

Új 128§-132.§

A munkavállalónak fiz.nélküli szab. jár

- gyermeke **3.** életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából: kérésének megfelelő időpontban (fm tilalom)
- gyermeke **10.** életéve betöltéséig gyermeke személyes gondozása érdekében: GYES folyósításának tartama alatt (fm tilalom)
- **hozzátartozója (def.!) tartós** - előreláthatólag 30 napot meghaladó - személyes ápolása céljából: az ápolás idejére, max. 2 év (fm védelem)
- **tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára (új) (fm tilalom)**

Nincs:

- Gyermekek 12. éves koráig (u.is keresőképtelen - fm védelem)
- Lakásépítés

Fizetés nélküli szabadság: bejelentés

Régi 139.§ Bejelentés - kiadás:

(1) A (2) A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt — legalább **1 hónappal előzetesen közölt** — időpontban kell kiadni.

(3) Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.

Régi 135.§ (5a)bek. Megszakítás

Ha a munkavállaló az (5) bekezdés szerinti fizetés nélküli szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a munkavállaló a fizetés nélkül szabadság kezdetétől számított

a) hat hónap letelte előtt kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb **30 nap**,

b) hat hónap elteltével vagy azt követően kíván munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb **60 nap**

elteltével köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.

Új 133. §

• **Bejelentés:**

(1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább **15 nappal korábban írásban köteles bejelenteni.** (nem kell munkáltató engedélye)

• **Megszűnés:**

(2) A fizetés nélküli szabadság a **munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon** szűnik meg.

Nem kell alkalmazni katonai fizetés nélküli szabadságra.

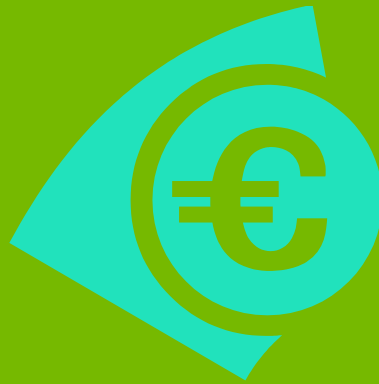
Munka-és pihenőidő nyilvántartás (134.§)

A munkáltató köteles nyilvántartani

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság tartamát.



- Naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.
- *A rendes és a rendkívüli munkaidő* esetén az **írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével** is vezethető.
- **Nem kell:** kötetlen
- Nincs formakényszer



A munka díjazása



Alapbér (136.-138.§)

- munkabérnek továbbra sincs definíciója
- **nincs „egyenlő bér”**; 12.§: egyenlő elbánás
- személyi alapbér → **alapbér**

Bérpótlék

139. §

(1) A bérpótlék a munkavállalót a *rendes munkaidőre* járó munkabéren **felül** illeti meg.
(kógens)

(2) A bérpótlék számítási alapja - *eltérő megállapodás hiányában* - a munkavállaló **alapbére**. (el lehet térni + / -, KSZ, msz)

Pótlék...vagy... mégsem?

Főszabály:

- **Alapbér:** a munkavégzés szokásos körülményeire tekintettel
- **Pótlék:** különös, szokásostól eltérő körülményekre

Kivétel: új 145.§

- A felek bérpótlékot is magában foglaló alapbért állapíthatnak meg (kiv: rendkívüli, készenlét, ügyelet) **új!**
- A felek a munkaszerződésben
 - a) bérpótlék helyett,
 - b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló **havi átalányt** állapíthatnak meg.

43



Pótlékok rendszere (140.§-144.§)

- 1. Vasárnap** rendes munkaidőben, ha több műszakos tev, készenléti jellegű, **ker-i tevék**: 50% (uaz)
- 2. Munkaszüneti** napon *rendes* munkaidőben: 100 % (uaz)
- 3. Éjszakai** munkavégzés („22-06 között teljesített munkavégzés”): 15% (uaz), ha
 - tartama az 1 órát meghaladja,
 - kivéve: műszakpótlékra jogosult munkavállaló

Műszakpótlék: 30% (egységes)

új! + változott júl.1-jével!:

- a beosztás szerinti *napi* munkaideje **kezdetének** időpontja
- **rendszeresen változik,**
- **18.00 – 06.00** óra közötti időtartam alatt
- történő munkavégzés esetén jár.

A **változást rendszeresnek** kell tekinteni, **ha**

- havonta a
- beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja
- a munkanapok legalább 1/3-a esetében eltér, *valamint*
- a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között
- legalább 4 óra eltérés van.

45



5. Rendkívüli munka ellenértékre (143.§)

- **50% vagy szabadidő**
- **100%; vagy 50% + szabadidő**
- **Átalány**
- **Kötetlen, vezető: nem jár.**

143. § (1) A munkavállalónak 50% bérpótlék **vagy** – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a **munkaidő-beosztás szerinti** napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a **munkaidőkereten** vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén. (**visszalépés a korábbi állapothoz képest...**)

(2) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alabér arányos része jár.

(3) A munkaidő-beosztás szerinti **heti pihenőnapra** (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő **munkavégzés esetén 100 % bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50 %, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot** (heti pihenőidőt) biztosít. (**munkáltató dönt**)

(4) **Munkaszüneti napra** elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (3) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(5) A **szabadidőt** vagy a (3) bekezdés szerinti *heti pihenőnapot* (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő *munkavégzést követő hónapban*, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a *munkaidőkeret* vagy az elszámolási időszak *végéig kell kiadni*. Ettől eltérően *munkaidőkereten felül* végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a *következő munkaidőkeret végéig* kell kiadni.

(6) A **felek megállapodása alapján** a szabadidőt legkésőbb a **tárgyévét követő év december 31. napjáig** kell kiadni.

145.§ (2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló **havi átalányt** állapíthatnak meg.

6. Készenlét: 20 %

7. Ügyelet: 40 %

Munkavégzés esetén bérpótlék az általános szabályok szerint (139-143. §).

Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető: 50 %

Állásidő

Régi 151. §

A munkavállalót, ha **a munkáltató működési körében felmerült okból** *nem tud munkát végezni*, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.

Új 146. § (1) A

munkavállalót, *ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget* (állásidő) - az **elháríthatatlan külső okot** kivéve - alapbér illeti meg.

Változik a megközelítés, enyhít⁴⁸



A munkabér védelme

- **Forintban** megállapítani és kifizetni (kiv: **külföldön történő munkavégzés** vagy jogszabály eltérő rendelkezése) - forintban kell megállapítani és kifizetni
- Részlet szabályok az **elszámolásra és kifizetésre**:
- *Eltérő megállapodás hiányában* - **utólag, legalább havonta** egy alkalommal kell elszámolni és az elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni (elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja).
- A tárgyhónapot követő 20. napig tájékoztatni kell, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok az elszámolás módosítását teszi szükségessé.
- Ha kevesebbet fizetett: tájékoztatással egyidejűleg kifizetni. Ha többet fizetett, akkor levonhatja(előleg). 49



- készpénzben vagy **bankszámlára** utalással kell kifizetni (a bérfizetési napon rendelkezessen)
- munkabérére vonatkozó igényéről **egyoldalú jognyilatkozattal** nem mondhat le

Köszönjük a figyelmüket.

kiraly@eversheds.hu

**Sándor Szegedi Szent-Ivány Komáromi Eversheds
Ügyvédi Iroda**

H-1026 Budapest, Pasaréti út 59.

H-1530 Budapest, P.O. Box 23.

tel:+ 36 1 394 3121 fax: +36 1 392 4949

website: <http://www.eversheds.hu>

