

POLYÁK KÖNYVELŐIRODA

Polyákné Jakab Erzsébet

6447 Felsőszentiván, Damjanich u. 13.

Tel.:30/5527549, fax/tel:79/420-863

web: www.polyakkonyveles.hu

elektronikus levél: pjakabe@polyakkonyveles.hu

Tisztelt Ügyfelem!

Fontos tudnivalók munkaidőkeretes foglalkoztatás esetén.

Munkaidő megállapítása munkaidő keretben

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkaidőt legfeljebb kéthavi, illetve legfeljebb nyolcheti keretben határozza meg.

Kivételek:

A munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhét heti,

a.) több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hathavi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

b.) kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg

c.) • a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve

• a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

• az időnyomunkát végző munkavállaló esetében.

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni (erről a munkavállalót kötelező írásban tájékoztatni).

A munkaidő beosztása

Milyen szempontoknak kell érvényesülnie a munkaidő beosztásánál?

A munkáltatónak a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel kell beosztania.

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre előre kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Ezen rendelkezésektől a kollektív szerződés eltérhet.

Fuvarozó cégek esetén a munkáltató a munkaidő beosztást eltérően az (Mtk.118/A.§. (4))-tól nem egy héttel, hanem csupán 12 órával a munkavégzés megkezdése előtt adhatja meg a dolgozó számára a munkára kötelező utasítását. Ezt a fuvarozó cég által vállalt fuvarozási feladatok, határidők teszik indokolttá.

A munkaidő beosztás korlátai

A munkavállaló

- napi, illetve heti munkaideje a tizenkét, illetve a negyvennyolc órát,

- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló napi, illetve heti munkaideje a huszonnégy, illetve a hetvenkét órát nem haladhatja meg.

Egyenlőtlen munkaidő beosztás

A munkaidő munkaidőkeret alkalmazása esetén egyenlőtlenül is beosztható.

Ebben az esetben azonban a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is

meghatározhatja.

Osztott napi munkaidő meghatározására abban az esetben van lehetőség, ha kollektív szerződés vagy a felek megállapodása írja elő.

Éjszakai munka kizártsága

Éjszakai munkára nem vehető igénybe:

- a.) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,
- b.) a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig,
- c.) valamint a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

A pihenőidő

Munkaközi szünet

A törvény rendelkezése szerint ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére - a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A munkaközi szünet időtartama a napi munkaidőbe nem számít bele.

Pihenőidő

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

Kollektív szerződés - a jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló kivételével – a fenti szabálytól eltérően legalább nyolc óra pihenőidő biztosítását írhatja elő

- a.) a készenléti jellegű munkakörben,
- b.) a megszakítás nélküli, illetve
- c.) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d.) az idénymunkát végző munkavállaló esetében.

Kollektív szerződés azt is előírhatja, hogy a munkavállalót a készenlétet követően nem illeti meg pihenőidő.

Pihenőnap

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. Ettől eltérően a munkavállalónak munkaidőkeret alkalmazása esetén pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható, amelybe a vasárnapnak bele kell esnie.

Nem kell hogy vasárnapra essen a pihenőnap:

- a.) a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
- b.) a készenléti jellegű munkakörben
- c.) a megszakítás nélküli, illetve
- d.) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, valamint
- e.) az idénymunkát végző munkavállaló esetében

De ebben az esetben is havonta legalább egyszer vasárnapra kell a pihenőnapnak esnie.

Összevont pihenőnap

Munkaidőkeret alkalmazása esetén havonta részben vagy egészben - összevontan is kiadható a pihenőnap

- kéthetente, illetve
- kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján, legfeljebb

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a pihenőnap legfeljebb hathavonta - részben vagy egészben - összevontan is kiadható

- a.) a készenléti jellegű munkakörben,
- b.) a megszakítás nélküli, illetve

- c.) a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá
- d.) az időnyomunkát végző munkavállaló esetében kollektív szerződés rendelkezése alapján.

Vasárnapi munkavégzés

Vasárnapra rendes munkaidőben történő munkavégzés csak akkor lehetséges, ha a munkavállalót

- a.) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetve munkakörben,
 - b.) vagy a készenléti jellegű munkakörben, a megszakítás nélküli, illetve a három vagy ennél több műszakos munkarendben foglalkoztatják, valamint az időnyomunkát végző munkavállaló esetében, továbbá
 - c. akkor, amikor az előzőek szerint a pihenőnap összevontan is kiadható
- A fenti kivételek alkalmazása esetén is havonta legalább egy pihenőnapot vasárnap kell kiadni.

Munkaszüneti napon történő munkavégzés

Munkaszüneti napon a munkavállaló csak a megszakítás nélküli munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A munkáltató, illetve a munkakör a törvény szerint akkor minősül munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor.

Munkaszüneti napnak minősül a fenti szempontból: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon, illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A rendkívüli munkavégzés

Rendkívüli munkavégzésnek azaz túlmunkának minősül

- a.) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b.) a munkaidőkereten felüli, illetve
- c.) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá
- d.) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig - ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzési helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig - terjedő időtartam.

A fentiekkel ellentétben azonban nem beszélhetünk rendkívüli munkavégzésről, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

Mikor rendelhető el rendkívüli munkavégzés és milyen feltételekkel

Csak különösen indokolt esetben van lehetősége a munkáltatónak arra, hogy rendkívüli munkavégzést rendeljen el.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés csak a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, és az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

FONTOS!

A munkavállaló kérése esetén a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni.

A rendkívüli munkavégzés felső határa

A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés eltérő rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

Kizárt a rendkívüli munkavégzés

a nő terhessége megállapításától a gyermeke

- egyéves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő férfi esetén a gyermeke egyéves koráig, valamint
- a munkavállaló foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

Ügyelet és készenlét

Mikor beszélünk ügyeletről és készenlétről?

Ügyelet: amikor a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen és meghatározott ideig kell, hogy rendelkezésre álljon,

Készenlét: amikor a munkavállaló a munkáltató által megjelölt - a munkavégzés helyére tekintettel elérhető - helyen töltendő készenlétre van kötelezve.

Milyen feltételekkel lehet elrendelni?

- a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítására,
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzésére, illetőleg elhárítására, továbbá
- az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

Az ügyelet és a készenlét időtartama alatt a munkavállaló köteles gondoskodni a munkára képes állapotának megőrzéséről.

Mennyi ügyelet vagy készenlét rendelhető el?

Egy hónapban, illetve négyheti időszakban legfeljebb százhatvannyolc óra készenlét rendelhető el. Legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell, ha a munkáltató ügyeletet vagy készenlétet kíván elrendelni.

Ettől a munkáltató csak különösen indokolt esetben térhet el. Az eltérés során az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeire figyelemmel kell lenni.

A fiatal munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések

Munkaidő, munkaidőkeret

A fiatal munkavállaló munkaideje legfeljebb napi nyolc óra, illetve heti negyven óra lehet.

Fiatal munkavállaló esetében egy hétnél hosszabb munkaidőkeret nem alkalmazható.

A munkaidő megállapításánál a több munkáltató részére történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

Munkaközi szünet

Ha a fiatal munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Napi pihenőidő

A fiatal munkavállaló esetében a napi pihenőidő mértéke legalább tizenkét óra.

Fiatal munkavállaló esetén a napi pihenőidő mértéke nem csökkenthető.

Egyéb

A fiatal munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.