1146 Budapest, Dózsa György út 15. fszt. 1.
T: +36 1 783-5960, Fax: +36 1 799-0913,
www.opussimplex.com

Szabályozási koncepció

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításához

figyelemmel a 12/2020. (VI.22.) AB határozatra és
a MÁV-START ítéletre

dr. Takács Gábor

Opus Simplex

2012. évi I. törvény

a munka törvénykönyvéről[1]

IV. fejezet

Az érvénytelenség

29. §

(6) A 97. § (4) bekezdés szerinti munkaidő-beosztást meghatározó munkáltatói utasítást, ha az munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, és annak végrehajtását a munkavállaló az 54. § (5) bekezdése alapján nem tagadta meg, a munkavállalóval szemben hatályosnak kell tekinteni. Az utasításra a 143/A. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

A javaslat dogmatikai szempontból rendezi a napi és a heti pihenőidők kiadására vonatkozó utasítás érvénytelenségének jogkövetkezményeit. Az utasítás érvénytelenségének fenntartása mellett, a mindennapos foglalkoztatás követelményeit szem előtt tartva, az utasítást hatályosnak tekinti a munkavállalóval szemben, hacsak annak végrehajtása megtagadására nem került sor [lásd az 54. § (5) bekezdéséhez írtakat].

Az ilyen érvénytelenség esetén speciális jogkövetkezményként az újonnan bevezetett „kompenzációs pótlék” alkalmazandó (lásd a 143/A.§-hoz írtakat).

VIII. fejezet

A munkaszerződés teljesítése

54. §

(5) Amennyiben a 97. § (4) bekezdés szerinti munkaidő-beosztást meghatározó munkáltatói utasítás munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, a munkavállaló annak végrehajtását – az utasítás munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző, és végre nem hajtott részére – legkésőbb annak közlésétől számított 24 órán belül tagadhatja meg.

A javaslat önálló megtagadási jogot állapít meg a munkavállaló számára, ha a munkaidő-beosztás munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.

55. §

(1a) Az (1) bekezdés alkalmazásában a 124. § (2) bekezdésében foglaltak megfelelően irányadók, ha a munkavállaló teljes munkanapra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

[1] kékkel szedve a módosuló rendelkezések

A távollétek elszámolhatóságához kapcsolódó, technikai indokú módosítási javaslat. A részletes magyarázatért lásd a 124. § (2) bekezdéséhez írtakat.

57. §

(2) Kollektív szerződés az 54. § (5) bekezdésében és az 55. § (1) bekezdésében foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

Technikai jellegű módosítási javaslat a kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában történő eltérés lehetőségének rendezésére.

XI. fejezet

A munka- és pihenőidő

87. §

(1) Munkanap: a munkáltató által a (2)-(3) bekezdésre figyelemmel meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy órás időszak.

(2) Munkaszüneti nap: a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy órás időszak, amely magába foglalja a 102. § (1) bekezdése szerinti naptári nap hét és huszonkét óra közötti tartamát.

(3) A (2) bekezdés megfelelően irányadó a szombat és a vasárnap tekintetében is.

(4) Hét: a munkáltató által a munkanap alapján meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc órás időszak.

(5) Szabadnap: az a munkanap, amelyre a munkáltató a 88. § (2) bekezdése szerinti munkaidőt nulla óra mértékben osztja be.

A „nap” alapegységre építő fogalmi rendszer egyfelől szükségtelennek mutatkozik az Irányelv fogalomhasználata tekintetében, amely alapvetően „óra”, illetve „hét” időegységeket használ. E mellett azonban szükséges a „nap”, mint fogalmi egység megtartása, hiszen a mindennapi gondolkodás, szóhasználat, és bérszámfejtés gyakorlata – részben a társadalombiztosítási és adózási jogszabályok miatt is – erre épül. Ebből következően egy tisztán órákon alapuló munkajogi fogalmi rendszer csak abban az esetben lenne felépíthető, ha a kapcsolódó jogszabályi környezet is megfelelően megváltoztatásra kerülne, és annak alapján a teljes bér- és társadalombiztosítási számfejtési gyakorlatot is meg kellene változtatni. Ez túlmutat a jelenlegi feladat tárgykörén, és egy sokkal részletesebb szakmai-társadalmi konzultációt, illetve lényegesen több időt is igényelne.

A munkanap jelenlegi, a naptári naphoz kapcsolódó meghatározása azonban indokolatlanul korlátozó és nem kívánt eredménnyel jár a napi pihenőidő tekintetében. Mivel a munkáltató a hatályos szabályok szerint csak akkor térhet el a munkanap tekintetében a naptári naptól, ha ténylegesen van olyan munkaidő-beosztása, amely több naptári napot érint, így nagyon sok munkarend esetében a heti pihenőnap/pihenőidő, de akár a szabadság is a naptári nap 0 órakor

kezdődhet el. Innen visszaszámolva a napi pihenőidő 11 óráját, ez azt jelenti, hogy a heti pihenőnap/pihenőidő, illetve a szabadság előtti munkanapon 13 órától már telik a napi pihenőidő, és rendkívüli munkaidőben történhet csak munkavégzés (lásd a Kúria határozatait).

A javaslat ezért feloldja a munkanap naptári naphoz történő kötelező kapcsolását, és a munkáltatóra bízza, hogy határozza meg, mely 24 órát kívánja annak tekinteni. A javaslat ugyanakkor megtartja a munkaszüneti napra vonatkozó jelenlegi szabályozás logikáját, azaz, hogy a naptári munkaszüneti napon 7-22 óra közötti idősáv tartozzon bele a munkáltató által meghatározott munkaszüneti napba; ezt megfelelően kiterjeszti a szombat és vasárnap meghatározására is (lásd az általános munkarend fogalmához tett módosítási javaslatot). Ehhez igazodóan hasonlóan átalakul a hét fogalma is.

A javaslat ugyanakkor kivezeti a heti pihenőnap intézményét (lásd a 105. §-hoz tett módosító javaslatot).

Mivel az alapfogalmak módosításra kerülnek, a javaslat hiánypótló jelleggel beilleszti a szabadnap fogalmát a jogszabályba, a jelenlegi gyakorlattal egyező tartalommal.

88. §

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra beosztott rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre beosztott rendes munkaidő.

Technikai jellegű módosítási javaslat, annak érdekében, hogy a rendes munkaidő minden esetben „beosztásra” (és néha ne „elrendelésre”) kerüljön a törvény szóhasználatában.

97. §

(2) Általános munkarend: az a munkarend, amelyben

a) a beosztás szerinti napi munkaidő mértéke azonos a napi munkaidő mértékével,

b) a munkavállaló számára az általános heti pihenőidő minden héten egyenlő mértékben kerül kiadására,

c) az általános heti pihenőidő egybefüggően magába foglalja a szombatot és a vasárnapot, és

d) a munkavállaló számára munkaszüneti napra rendes munkaidő nem osztható be.

(3) Az általános munkarendtől való eltérés egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén lehetséges. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás formái a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak.

(4) A munkáltató a rendes munkaidő beosztását és a 106. § szerinti pihenőidők beosztását a pihenőidő típusa szerinti megjelöléssel (együtt: munkaidő-beosztás) legalább egy hétre, legkésőbb a tárgyhetet megelőző hét kezdetén írásban közli. Új munkaidő-beosztás közlésének hiányában az utolsó közölt munkaidő-beosztást kell ismételten közöltnek tekinteni.

(4a) Amennyiben a (4) bekezdés szerinti munkaidő-beosztás egynél több hétre vonatkozik, úgy minden további hét tekintetében a beosztást az érintett hetet megelőző hét kezdetén kell közöltnek tekinteni.

(6) Amennyiben a munkavállaló az 54. § (5) bekezdése alapján tagadja meg az utasítást, a munkáltató a munkaidő-beosztást az azzal érintett hét kezdetét megelőzően legkésőbb kilencvenhat órával korábban módosíthatja.

Az általános munkarend és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás a munkaidő beosztásának és a tényleges munkavégzés, illetve távollétek elszámolásának két alapvető fogalma. A javaslat az általános munkarend intézményét megtartva, annak szabályait az új fogalmi rendszerhez igazítja. A fogalmi rendszer egységesítése okán az egyenlőtlen munkaidő-beosztást az általános munkarendtől eltérő munkarendként definiálja (lásd még a 106. §-hoz tett módosító javaslatot).

A pihenőidők kiadásának ellenőrizhetősége érdekében a javaslat előírja, hogy a munkáltató a munkaidő beosztása mellett köteles a 106. § szerinti pihenőidőket is típusonként beosztani és azokat megjelölni, és arról tájékoztatni a munkavállalót.

Annak érdekében, hogy a 104. §, illetve 106. § szerinti pihenőidők kiadására vonatkozó, munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző munkáltatói utasítás érdemben megtagadható legyen [lásd az 54. § (5) bekezdéséhez írtakat], a javaslat hosszabb időszakot felölelő beosztások esetére a beosztás közlésének időpontjára vélelmet állapít meg.

A javaslat biztosítja a munkáltató azt a lehetőséget, hogy legyen lehetősége korrigálni a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütköző beosztást, ha az utasítás megtagadására sor került.

102. §

(1) Naptári munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25–26.

Technikai jellegű módosítási javaslat, annak érdekében, hogy ne két definíció legyen a munkaszüneti napra (lásd a 87. §-hoz tett módosító javaslatot).

104. §

(1) A napi munkavégzés befejezését követően legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.

Technikai jellegű módosítási javaslat a MÁV-START ítéletre tekintettel, mivel a napi pihenőidő kizárólag a megelőző munkavégzéshez kötődik.

105. §

h.k.

A fogalmi rendszer változása miatt a javaslat alapján a heti pihenőnap intézménye megszűnik.

106. §

(1) Minden héten a napi pihenőidők egyikét legalább huszonnégy órával, azaz összesen legalább harmincöt egybefüggő órára meg kell hosszabbítani (heti pihenőidő).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén az (1) bekezdéstől eltérően, ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a heti pihenőidő harmincöt óránál kevesebb, de legalább huszonnégy egybefüggő órára csökkenthető (csökkentett heti pihenőidő). Ebben az esetben az (1) bekezdés szerinti heti pihenőidőt bármely két, egymást követő hét átlagban kell kiadni, amelybe a csökkentett heti pihenőidőként kiadott pihenőidő nem számítható be.

(3) Az (1) és (2) bekezdés szerinti pihenőidőt olyan módon kell kiadni, hogy a munkavállaló számára legyen kiadva minden héten legalább kettő, egybefüggő huszonnégy órás időtartam, amelyre a 88. § (2) bekezdése szerinti munkaidő nem kerül beosztásra (általános heti pihenőidő).

(4) Az (1)-(2) bekezdésben foglaltakat abban az esetben is megfelelően alkalmazni kell, ha a munkavállalót napi pihenőidő nem illeti meg.

(5) Bármely, munkavégzéssel nem érintett időtartam akkor számítható hozzá az (1)-(3) bekezdés szerinti valamely pihenőidőhöz, ha azzal egybefüggő. Nem minősül ilyennek az az időtartam, amelyre a 88. § (2) bekezdése szerinti munkaidő beosztásra került.

(6) Az egyik héten kezdődő és a következő héten folytatódó, (1)-(3) bekezdés szerinti valamely általános heti pihenőidőt e két hét bármelyikéhez hozzá lehet kapcsolni. Ez az (5) bekezdés alkalmazásában is megfelelően irányadó.

A módosítási javaslat a pihenőidőknek a közúti fuvarozásban hatályos szabályozási logikájára épül (lásd pl. AETR 8. cikk). A javaslat a magyar foglalkoztatásba, társadalmi elvárásokba beépült, alapértelmezetten heti 48 órás pihenés logikáját megtartja (az általános heti pihenőidő fogalma alatt), miközben önálló fogalmak (heti pihenőidő és csökkentett heti pihenőidő) formájában átveszi az uniós heti pihenőidő jogintézményét; ennek okán párhuzamosan több fogalmat is használ.

A fentiek okán kettős elvárás valósul meg a munkáltatóval szemben, amely ugyanakkor nem tér el lényegesen a jelenlegi gyakorlattól, és értelmezése összhangba hozható az Irányelvvel.

Az általános munkarendet alkalmazó munkáltató számára érdemi változás a jelenleg érvényesülő (és nem a jogszabály által elvárt!) gyakorlathoz képest nincs. Hetente 48 óra pihenést kell biztosítania az általános heti pihenőidő alkalmazásával, kötelezően szombaton és vasárnap. A javaslat annyiban rugalmasabbá teszi e munkáltató lehetőségeit is, hogy nem kell a naptári naphoz igazítania az általános heti pihenőidőt, azaz akár péntek este 22 órától vasárnap este 22 óráig, vagy szombaton reggel 7 órától hétfő reggel 7 óráig is biztosíthatja azt (lásd a 87. §-hoz tett módosító javaslatot).

A fogalmi rendszer teljes körű átalakítása (az általános munkarend és az arra épülő logikák megváltoztatása) nélkül nincs lehetőség a heti pihenőidőre vonatkozó referencia-időszak

[Irányelv 16. cikk a) pont] alkalmazásának lehetőségét kiterjeszteni azon munkáltatókra, akik nem egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaznak.

A (4) bekezdés szerinti szabály kívánja lefedni azt az estet, amikor a munkavállalót munkavégzés hiányában formálisan nem illetné meg a napi pihenőidő (pl. egész héten szabadságon van).

106/A. §

(1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a 106. § (3) bekezdésétől eltérően az általános heti pihenőidőt az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tartamának átlagában kell kiadni.

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőidőnek – a 101. § (1) bekezdés *f)* pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal a vasárnapot magába kell foglalnia.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a (4) bekezdésben meghatározott esetben – a (2) bekezdéstől és a 106. § (1)-(2) bekezdéstől eltérően

a) a heti pihenőidőt az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tartamának átlagában kell kiadni,

b) a minimális heti pihenőidőt nem kell kiadni,

c) a heti pihenőidőnek – a 101. § (1) bekezdés *f)* pont kivételével – havonta legalább egy alkalommal legalább egybefüggő negyvennyolc órát el kell érnie, amelynek a vasárnapot magába kell foglalnia.

(4) A (3) bekezdésben foglaltak

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos,

c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében alkalmazhatók.

(5) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a 106. § (4)-(6) bekezdésében foglaltak megfelelően irányadók.

A módosítási javaslat az egyenlőtlen munkaidő-beosztás útján történő foglalkoztatás körében két csoportot különböztet meg, a hatályos szabályozási logikáknak megfelelően.

I. A nem privilegizált csoportba tartozó foglalkoztatás esetén az alábbiak engedélyezettek:

a) A beosztás szerinti napi munkaidő nem kell egyező legyen a napi munkaidővel [lásd a 87. § (2) bekezdéséhez tett módosító javaslatot], vagyis lehetséges a munkaidő napi egyenlőtlen beosztása (a hatályos szabályozással egyezően).
b) Az általános heti pihenőidőt (és így a heti pihenőidőt) nem kell kötelezően szombatra és vasárnapra kiadni (a hatályos szabályozással egyezően).

c) A heti pihenőidőt elegendő havonta egy vasárnapra kiadni (a hatályos szabályozással egyezően).
d) Az általános heti pihenőidőt elegendő az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tartama alatt átlagban kiadni (a hatályos szabályozással egyezően).
e) Lehetőség van a minimális heti pihenőidő alkalmazására és a heti pihenőidő bármely két, egymást követő hét átlagban történő kiadására. Ez a hatályos szabályozásnál több szempontból is szigorúbb előírás.
    i. Egyrészt, az Irányelv csak privilegizált csoportba tartozó foglalkoztatások (lásd Irányelv 17. cikk) esetén engedi meg a heti pihenőidőre vonatkozó referencia-időszaktól [Irányelv 16. cikk a) pont] való eltérést.
    ii. Másrészt, a referencia időszaknak ugyan nem kell gördülőnek lennie, de a heti mérték biztosítása két heti átlagban ugyanezt jelenti, így szükséges a „bármely két, egymást követő hét átlagban" történő kiadás előírása (lásd C-254/18., C-306/16.).

A javaslat következménye, hogy nem privilegizált csoportba tartozó foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles legalább heti 24 óra csökkentett heti pihenőidő biztosítására [ez tartalmilag – a javaslat fogalmi rendszeréhez igazodóan – azonos az Mt. jelenleg hatályos 105. § (2) bekezdésének előírásával és majdnem azonos az Mt. 2022. december 31. napjáig hatályos 106. § (3) bekezdésének megoldásával], és bármely két hétben heti átlag 35 órányi heti pihenőidő biztosítására is, amibe a csökkentett heti pihenőidő viszont nem számítható be (ilyen rendelkezést a 2012-es Mt. soha nem tartalmazott, de az 1992. évi Mt. hasonlót igen).

A gyakorlatban ugyanakkor a fenti elvásároknak megfelel az a munkáltató, aki egyik héten 24, a másik héten 72 órányi pihenőidőt biztosít, ami heti egy munkanap áthelyezését egy másik hétre ilyenkor is lehetővé teszi (lásd pl. a Segédszámítások, 143. § munkalap, B esetét). Az általános heti pihenőidő és a heti pihenőidő elkülönítése nélkül ez nem lenne lehetséges, abban az esetben 24 és 96 órányi pihenőidőt kellene biztosítani.

II. A privilegizált csoportba tartozó foglalkoztatás esetén az alábbiak engedélyezettek:

a) A beosztás szerinti napi munkaidő nem kell egyező legyen a napi munkaidővel [lásd a 87. § (2) bekezdéséhez tett módosító javaslatot], vagyis lehetséges a munkaidő napi egyenlőtlen beosztása (a hatályos szabályozással egyezően).
b) Az általános heti pihenőidőt (és így a heti pihenőidőt) nem kell kötelezően szombatra és vasárnapra kiadni (a hatályos szabályozással egyezően).
c) A heti pihenőidőt elegendő havonta egy vasárnapra kiadni (a hatályos szabályozással egyezően), de akkor egybefüggően legalább 48 órát kell kiadni (jelenleg ez 40 óra, így annál szigorúbb).
d) Az általános heti pihenőidőt elegendő az egyenlőtlen munkaidő-beosztás tartama alatt átlagban kiadni (a hatályos szabályozással egyezően).
e) Nem kötelező alkalmazni a minimális heti pihenőidőt és a heti pihenőidőt nem kötelező bármely két, egymást követő hét átlagban kiadni (a hatályos szabályozással egyezően).

A javaslat nem foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a privilegizált csoportba tartozó foglalkoztatások (a megszakítás nélküli, a több műszakos és az idényjellegű tevékenység) fogalmi meghatározása miként feleltethető meg az Irányelv kivételi szabályainak (Irányelv 17. cikk);

ugyanakkor rögzíti, hogy a két szabályozásnak együttesen megfelelő foglalkoztatás inkább véletlen, mivel az Mt. kivételi szabályozása általában nem felel meg az Irányelv által megengedetteknek. A két szabályozás összhangba hozása ugyanakkor túlmutat a jelenlegi feladat tárgykörén, és egy sokkal részletesebb gazdasági-társadalmi konzultációt igényelne.

107. §

(1) Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a 143. § (1) bekezdése szerinti,

munkaidő, továbbá

c) az ügyelet tartama.

(2) A munkaidő az (1) bekezdés alapján csak egy jogcímen minősülhet rendkívüli munkaidőnek.

A javaslat hiánypótló jelleggel, a jelenlegi foglalkoztatási gyakorlatnak megfelelően rögzíti, hogy a munkaidő csak egy jogalapon minősülhet rendkívüli munkaidőnek (lásd Budapest Környéki Törvényszék 105.K.700.552/2025/15. ítélete), és ennek okán a 107. §-t (1) és (2) bekezdésre bontja.

A munkaidőkereten felüli, illetve az elszámolási időszakon felüli rendkívüli munkaidő tartalmilag megmarad, de összevonásra kerül a munkaszerződés szerinti munkaidőt meghaladó mértékben teljesített munkaidő kategóriája alatt (a lásd 143. §-hoz tett módosító javaslatot).

A munkaidő-beosztástól eltérő foglalkoztatást az új fogalmi rendszerben a munkavállalóval szemben hatályos munkaidő-beosztás alapján kell vizsgálni. A javaslat ezt értelemszerűnek tekinti, így ennek okán a szövegezést nem módosítja.

112. §

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőidő tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Technikai jellegű módosítási javaslat a heti pihenőnap intézményének megszűnése okán.

122. §

(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, egybefüggően legalább háromszázharminchat órára ténylegesen mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben a szabadság tartama mellett a 106. § szerinti pihenőidő és a szabadnap tartama vehető figyelembe. Ezen túlmenően a munkaszüneti nap tartama akkor vehető figyelembe, ha arra a munkavállaló számára rendes munkaidő nem osztható be.

Technikai jellegű módosítási javaslat, annak érdekében, hogy a jelenleg hatályos szabály érdemi tartalma fennmaradjon (336 óra = 14*24 óra), de a javaslat szerinti fogalmi rendszerrel összhangban álljon a szövegezés. E mellett a javaslat pontosítja a munkaszüneti napra vonatkozó szabályt, mivel azt csak akkor indokolt önállóan figyelembe venni, ha arra egyébként rendes munkaidő nem osztható be a munkavállaló esetében. Egyéb esetben a munkaszüneti napon is vizsgálni kell, hogy ténylegesen mentesült-e, és milyen okból a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

124. §

(2) Ha a 104. § vagy 106. § szerinti pihenőidő azon a munkanapon ér véget, amelyre a szabadságot tervezte kiadni a munkáltató, a szabadság csak abban az eseten tekinthető e munkanapon kiadottnak, ha a pihenőidő végétől számított huszonnégy órás időtartam alatt ténylegesen a szabadság kiadása okán mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

A javaslat egyrészt hatályon kívül helyezi a szabadság kiadására vonatkozó, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén alkalmazandó szabályt. Egyrészt, mivel a pihenőnap intézménye is megszüntetésre kerül, másrészt, mivel a munkaszüneti napra történő szabadság kiadásának megtiltása logikailag hibás (az általános munkarend szerinti munkaszüneti napra eső munkaidő eleve kiesik, az nem osztható be; e mellett egyedül a munkaszüneti nap az a nap, amikor biztosan nem mehet szabadságra a munkavállaló, ha arra osztottak be munkaidőt, ami foglalmilag nem összeegyeztethető).

A javaslat azt a nem kívánt esetet kívánja feloldani, amely a szabadságot (és általában bármely távollétet) megelőző munkavégzést követően a munkavállalót megilleti napi pihenőidő kiadása okán állt elő (lásd még a 87. §-hoz tett módosító javaslatot). Amennyiben a szabadságot olyan módon kell felfogni, hogy az a szabadsággal érintett munkanap nulladik órájától kerül kiadásra, akkor ez szükségszerűen azt jelenti, hogy a szabadság előtti 11 órában már telik a napi pihenőidő, és rendkívüli munkaidőben történhet csak munkavégzés (lásd a Kúria határozatait). Ez olyan esetekben okoz problémát, amikor a napi pihenőidő a kiadni tervezett szabadság munkanapján ér véget.

A napi pihenőidőnek a szabadságba történő beszámítása, azaz, hogy a két, önállóan nevesített pihenőidő-típus egyszerre (párhuzamosan) kerüljön kiadásra, a napi és a heti pihenőidő analógiájának kérdését veti fel, így a javaslat ezt az irányt kerülte.

A javaslat e helyett szakít a korábban leírt felfogással; ugyanakkor a szabadság címén történő mentesülést 24 óránál rövidebb időtartamban sem kívánja meghatározni, mivel az a jogintézmény jellegével nem lenne összeegyeztethető. Ezért a szabadságot akként fogja fel, hogy ilyen esetben az technikailag a napi pihenőidő végét követő 24 óra – ennek különösen a szabadság megszakítása tekintetében van jelentősége. Mivel a szabadság ilyen esetben két munkanapot is érinthet, meg kell határozni, hogy melyik lesz az a munkanap, amelyikre el kell azt számolni (és számfejteni). A javaslat a napi pihenőidő végével érintett munkanapra akkor tekinti kiadottnak a szabadságot, ha a napi pihenőidő ezen a munkanapon ér véget, feltéve, hogy

a napi pihenőidő végétől számítva 24 órán keresztül ténylegesen szabadság okán valósul meg a munkavállaló mentesülése. A felvetett probléma – mivel a szabadságot követően a munkavállalót munkavégzés hiányában napi pihenőidő nem illeti meg – minden egyes szabadságkiadás során a szabadság első napja tekintetében áll fenn.

Ez fontos bérszámfejtési technikai szabály is, mivel minden esetben meg kell tudni határozni azt a napot, amelyre a szabadság kiadásra került. A betegszabadság vonatkozásában pedig szintén minden esetben meg kell tudni határozni azt a napot, amelyik a betegszabadság utolsó napja.

A szabályt nem csak a szabadság (és betegszabadság), hanem bármilyen, a teljes munkanapot érintő mentesülés esetén megfelelően alkalmazni kell (lásd az 55. §-hoz tett módosító javaslatot).

135. §

(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 87. §-ban,

b) a 96. § (2) bekezdésében,

c) a 97. § (2), (4a) bekezdésében

d) a 122. § (5) bekezdésében,

e) a 124. §-ban,

f) a 125. §-ban,

g) a 126. § (4) bekezdésében,

h) a 127. § (1), (2) és (4) bekezdésében,

i) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(8) Kollektív szerződés rendelkezése alapján a 97. § (6) bekezdése szerinti esetben a munkáltató a munkaidő-beosztást az azzal érintett hét kezdetét megelőzően legkésőbb negyvennyolc órával korábban módosíthatja.

Technikai jellegű módosítási javaslat a kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában történő eltérés lehetőségének rendezésére.

XII. fejezet

A munka díjazása

143. §

(1) A munkavállalót arra a munkaidőre, amelyet a 92. § szerint megállapított munkaidő mértékét meghaladóan teljesít, a (2) bekezdésben meghatározott ellenérték illeti meg. E bekezdés alkalmazásában munkaidőként kell figyelembe venni a 88. § (2) bekezdése szerinti munkaidőnek azt az időtartamát is, amely alatt a munkavállaló az 55. § alapján mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(2) Az (1) bekezdés szerinti ellenértékként a munkavállaló az alapbére, illetve

a) ötven százalék bérpótlék vagy

b) – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb a napi munkaidő mértékét meghaladóan ténylegesen teljesített munkaidő tartamánál, és arra a munkavállalót alapbére illeti meg.

(4) A szabadidőt munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása szerint, de 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.

(5) A szabadidő a 104. § vagy a 106. § szerinti pihenőidőbe beszámítható. Ennek során a 106. § (5)-(6) bekezdésében foglaltak megfelelően irányadók.

(6) Az (1) bekezdés szerinti ellenértékre nem jogosult munkavállalónak a 107. § (1) bekezdés *a)* pont szerinti munkaidőre ötven százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke száz százalék, ha a rendkívüli munkaidő munkaszüneti napra került elrendelésre.

143/A. §

(1) Amennyiben a munkavállaló részére a 106. § (1) vagy (2) bekezdése szerinti pihenőidő nem került a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak megfelelően kiadásra, e § alkalmazásában csökkentett heti pihenőidőnek, illetve heti pihenőidőnek azt a legutolsó időtartamot kell tekinteni, amelyben a pihenőidő kiadása a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak megfelelően lehetséges lett volna. A munkavállalót az ebben az időtartamban ténylegesen teljesített munkavégzése után száz százalék bérpótlék illeti meg.

(2) Amennyiben a munkavállaló részére a 106. § (3) bekezdése szerinti pihenőidő nem került a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak megfelelően kiadásra, e § alkalmazásában általános heti pihenőidőnek azt a legutolsó időtartamot kell tekinteni, amelyben a pihenőidő kiadása a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak megfelelően lehetséges lett volna. A munkavállalót az ebben az időtartamban ténylegesen teljesített munkavégzése után száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) Amennyiben a munkavállaló részére a 104. § szerinti pihenőidő nem került a munkaviszonyra vonatkozó szabálynak megfelelően kiadásra, e § alkalmazásában napi pihenőidőnek azt a legutolsó időtartamot kell tekinteni, amelyben a pihenőidő kiadása a munkaviszonyra vonatkozó

szabálynak megfelelően lehetséges lett volna. A munkavállalót az ebben az időtartamban ténylegesen teljesített munkavégzése után ötven százalék bérpótlék illeti meg.

(4) A pihenőidők megállapítását az alábbi sorrendben kell elvégezni:

a) (2) bekezdés szerinti pihenőidő megállapítását az (1) bekezdés szerinti pihenőidő megállapítását követően,

b) (3) bekezdés szerinti pihenőidő megállapítását a (2) bekezdés szerinti pihenőidő megállapítását követően.

(5) Az e § szerinti bérpótlékok vonatkozásában a 139. § (1)-(2) bekezdésben foglaltak nem alkalmazhatók. Az e § szerinti bérpótlékok alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére.

(6) Az e § szerinti bérpótlékok az ugyanazon jogsértés alapján követelt sérelemdíjjal szemben beszámíthatók.

A javaslat átalakítja a rendkívüli munkavégzés ellenértékének szabályozását. Ennek elsődleges oka, hogy a hatályos szabályozás – az Irányelv munkaidő és pihenőidő fogalmával ellentétesen – kifejezetten megengedi azt, hogy a heti pihenőidő egyben munkaidő (bár rendkívüli munkaidő) legyen. Ez teljes mértékben ellentmond az Irányelvben és az arra épülő Európai Bírósági döntésekben megfogalmazott elvárásokkal (lásd pl. C-484/04., C-55/18.), és a pihenőidőknek a munkavállaló egészségét védő szerepével.

A javaslat az alábbi logikákra épül:

a) külön kezeli azt az esetet – és arra önálló jogcímen állapít meg ellenértéket (alapbért és pótlékot vagy alapbért és fizetett szabadidőt) –, amikor a munkavállaló a munkaszerződése szerinti teljes vagy részmunkaidő mértékét meghaladóan végez munkát;
b) külön kezeli azt az esetet – és arra önálló jogcímen állapít meg ellenértéket (pótlékot) –, amikor a munkavállaló a vele szemben hatályos munkaidő-beosztástól eltérő időszakban végez munkát;
c) végül külön kezeli azt az esetet – és arra önálló jogcímen állapít meg ellenértéket (pótlékot) –, amikor a munkavállaló részére a napi vagy heti pihenőidők nem kerülnek kiadásra, és ezért lényegében a pihenéshez fűződő joga sérül.

Ezen három esetnek különböző kombinációi fordulhatnak elő, így a munkavállaló egyes esetekben a hatályos szabályozásnál alacsonyabb, míg más esetekben magasabb mértékű ellenértékre lehet jogosult.

145. §

(4) A 143/A. § szerinti bérpótlékok helyett – az (1) bekezdés *a)* pontjában foglaltaktól eltérően – átalány nem állapítható meg.

Technikai jellegű módosítási javaslat a kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában történő eltérés lehetőségének rendezésére.

156. §

(1a) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a 107. § (1) bekezdés *a)* pont szerinti munkaidőre a munkáltató az adott hónapban – a 143. § (2) és (6) bekezdése szerinti ellenérték helyett – a munkavállaló alapbérét számolja el és fizeti ki. A munkavállalónak, ha a munkaidő-beosztása alapján egyéb bérpótlékra jogosult, azt el kell számolni és ki kell fizetni.

Mivel egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a tárgyhónapban nem feltétlenül egyértelmű, hogy egy adott, a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő egyben a munkaszerződés szerinti munkaidő mértékét is meghaladja-e, ezért önálló kifizetési szabályt állít fel a javaslat. Ennek értelmében a munkavállaló az alapbérét (és egyéb bérpótlékait) kapja meg minden hónapban ezekre az órákra. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás végén, amikor biztosan megállapítható a munkaszerződés szerinti munkaidő mértékét meghaladó órák száma, az általános szabályok szerint elszámolnak a felek. Ennek során – figyelemmel a 156. § (4) bekezdés hatályos szövegére – a munkavállalónak akár visszafizetési kötelezettsége is keletkezhet.

159. §

(2) A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőidőre vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.

Technikai jellegű módosítási javaslat a heti pihenőnap intézményének megszűnése okán.

165. §

(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

a) a 136. § (1) és (2) bekezdésében,

b) a 137. § (3) bekezdésében,

c) a 138. § (1)–(5) bekezdésében,

d) a 139. § (1) bekezdésében,

e) a 143. § (4)-(5) bekezdésében,

f) a 145. § (4) bekezdésében,

g) a 154. §-ban,

h) a 159. § (5)–(6) bekezdésében,

i) a 161–163. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(1a) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a 143/A. § (1)-(3) bekezdésében foglaltaktól kizárólag olyan módon térhet el, hogy a bérpótlék mértékét magasabb mértékben állapítja meg.

Technikai jellegű módosítási javaslat a kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában történő eltérés lehetőségének rendezésére.

KAPCSOLÓDÓ ANYAGOK, RÖVIDÍTÉSEK

Irányelv

Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól

MÁV-START ítélet

IH kontra MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt., C-477/21. sz. ügyben hozott ítélet

az Európai Bíróság további ítéletei

C-484/04

C-428/09

C-55/18, valamint

C-378/07–C-380/07

C-98/09

C-144/04

12/2020. (VI.22.) AB határozat

A Kúria határozatai

Mfv. 10.025/2024/6

Mfv. 10.044/2024/6

Mfv. 10.053/2024/4

Mfv. 10.055/2024/6

Mfv. 10.064/2024/6

Mfv. 10.067/2024/4

Mfv. 10.074/2024/4

Mfv. 10.084/2024/4

Mfv. 10.014/2026/10

Mfv. 10.024/2026/7

Mfv. 10.025/2026/9

Mfv. 10.046/2026/6

Mfv. 10.048/2026/6

Mfv. 10.061/2026/6

Mfv. 10.067/2026/9

Mfv. 10.069/2026/2

Mfv. 10.072/2026/2

Mfv. 10.126/2026/2

Mfv. 10.143/2026/4

Mfv. 10.146/2026/2

Mfv. 10.172/2026/2

További kapcsolódó döntések

Kúria Mfv. 10.136/2021/4

Kúria Mfv.10.171/2020/7

BH2020. 246

BH2020. 84

BH2016. 249

Kúria Mfv. 10.268/2016/1

BH2000. 124

MK 17. szám