

**Dr. Pál Lajos<sup>1</sup>**  
**A munkaidővel kapcsolatos fogalmak**  
(dogmatikai adalékok)

**Megjelent: *Visegrád 15.0*** (szerk.: Pál Lajos-Petrovics Zoltán, Wolters Kluwer, Budapest, 2018. 104-129. o.)

**Tartalom:**

1. Bevezetés
2. A munkajogviszonyból fakadó kötelelességek és ezek teljesítése
3. A munkaidő fogalma
4. Az utazási idő
5. A napi munkaidő
6. A munkaidőkeret
7. A rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetése
8. A teljesített munkaidő
9. A működési rend és a munkaidő megszervezése
10. A munkarend
11. A kötetlen munkarend
12. A rugalmas munkarend
13. A munkaidő beosztása

1. Bevezetés

Az ellenérdekű felek a *munkaszerződést* abból a célból kötik, hogy az ennek alapján létrejövő *munkajogviszony* keretében az egyik fél (munkavállaló) munkaerejét díjazás ellenében a másik szerződő fél (munkáltató) rendelkezésére bocsássa és számára rendszeresen (ismétlődően) valamilyen munkatevékenységet végezzen.<sup>2</sup> A fenti – akár definíciónak is tekinthető – megfogalmazásból világosan kitűnik, hogy a munkaszerződés *jogügyleti célja* a munkavállalói munkateljesítés jogi kereteinek (munkajogviszony) megteremtése. Ám ez csak elsődleges célnak tekinthető, mert a munkavégzés a felek számára, igaz, más-más szempontból, de valójában csak eszköz. A *munkavállaló* ugyanis a munkajogviszony létesítésével elsősorban – a munkavégzése ellenértékeként kapott munkabér révén – a saját, illetve családja megélhetését kívánja biztosítani. (Ehelyütt most hagyjuk figyelmen kívül azokat a morálfilozófiai fejtegetéseket, amelyek az embernek a munkához fűződő viszonyát ettől eltérő szempontból is tárgyalják.) De a munkavállaló munkavégzése a *munkáltató* számára sem önmagáért való cél. Valamely szervezet tevékenységét, működését ugyanis kizárólag az általa igénybe vett természetes személyek – jellemzően munkavállalók<sup>3</sup> – közreműködése, munkavégzése révén képes megvalósítani, ezért a munkáltató a munkaszerződés

---

<sup>1</sup> Ügyvéd, Pál és Kozma Ügyvédi Iroda.

<sup>2</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 195. o., Kiss György: Munkajog. Osiris, Budapest, 2005. 89–90. o., Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata (szerk.: Kardkovács Kolos). HVG-ORAC, Budapest, 2016. 115–117. o., Román László: A munkajog alapintézményei I. kötet. University Press, Pécs, 1998. 171. o., Vincenti Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Grill Károly Kiadóvállalata, Budapest, 1942. 1–2. o., 29–30. o.

<sup>3</sup> Tekintsünk most el attól, hogy a munkáltató az eszközei működtetése, tevékenységének kifejtése érdekében egyrészt más szervezetek, alvállalkozók, másrészt más munkavégzésre irányuló jogviszony keretében természetes személyek közreműködését is igénybe veheti.

megkötésével elsősorban működését kívánja biztosítani. A munkavállaló munkavégzése tehát közvetlenül a munkáltató működését szolgálja és ez egyben azt is jelenti, hogy a munkáltató tevékenységét csak az általa foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése révén képes kifejtetni. Ennek azért is van nagy jelentősége, mert ebből az következik, hogy *a munkavállaló munkavégzése és a munkáltató működése nem választható el egymástól*, a munkavállaló munkaköri feladatainak teljesítése a munkáltató működésének minősül. Ennek a ténynek nagy jelentősége van a munkáltatói tevékenység [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 90. §] és a munkarendre, illetve a munkaidő beosztására vonatkozó szabályok alkalmazásakor, amire későbbiek során még részletesen kitérek.

## 2. A munkajogviszonyból fakadó köteleességek és ezek teljesítése

A *munkavállaló* munkaszerződésből fakadó főkötelessége a *munkavégzés*,<sup>4</sup> amivel funkcionális egységben önálló kötelességként terheli a *rendelkezésre állás* is. E két kötelesség kapcsolódása jól megfogható *egyrészt* abban, hogy a rendelkezésre állási kötelesség teljesítésének időbeli elsőbbsége van, hiszen e kötelesség teljesítése elengedhetetlen feltétele a munkavégzési kötelesség teljesítésének, ennyiben tehát a rendelkezésre állási kötelesség *előzmény-kötelességnek* tekinthető, *másrészt* abban, hogy a rendelkezésre állási kötelesség a munkavégzési kötelesség teljesítésében feloldódik.

A *munkáltató* egyik főkötelességének – a munkaszerződés szinallagmatikus jellegéből is fakadóan – a *munkabérfizetésre* vonatkozó kötelességet tekintjük. De a munkáltatót emellett ezzel azonos rangú kötelességként terheli a *foglalkoztatási kötelesség*<sup>5</sup> is. Az Mt. a munkáltató foglalkoztatási kötelességét a munkaszerződés fogalmának meghatározásánál is rögzíti [Mt. 42. § (2) bekezdés *b*) pont]. E kötelesség fontossága megmutatkozik abban is, hogy csak ennek teljesítése révén realizálódhat a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelessége. A munkavégzés ugyanis csak a foglalkoztatás során valósulhat meg, a foglalkoztatás tudniillik a munkavállalói kötelességek teljesítésének logikai előfeltétele, „együtthatója”, amiben jól láthatóan fogható meg a foglalkoztatási kötelességnek – a rendelkezésre állási kötelességhez hasonló – „*előzménykötelesség*” jellege. A foglalkoztatási kötelesség, illetve az ennek követelésére való jog biztosítja a munkavégzési kötelesség főkötelesség jellegét.<sup>6</sup>

E kötelességek teljesítése és témánk szempontjából az egyik leglényegesebb kérdés a teljesítés *tartama* (kerete), illetve *időpontja*. A munkaviszony jellegzetessége, hogy a felek a jogviszonyból származó kötelezettségeiket nem általában, hanem előre meghatározott időpontban és tartamban kötelesek teljesíteni. További sajátosság az is, hogy a munkaszerződés jellemzően nem egyszeri szolgáltatásra és ellenszolgáltatásra, hanem – ismétlődően – meghatározott időben és tartamban történő rendelkezésre állásra, illetve munkavégzésre irányul, a felek kötelezettségeiket kölcsönösen tartósan kötelesek teljesíteni. A munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességének lehetséges időbeni terjedelmét – jellemzően – a munkaszerződés (napi munkaidő), míg a teljesítés időpontjának meghatározásával (munkaidő megszervezése) kapcsolatos kérdéseket a törvény, a kollektív szerződés, valamint a munkáltató rendelkezése szabályozza.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Kiss: i. m. 151. o.

<sup>5</sup> A foglalkoztatási kötelesség egyébként, hasonlóan a rendelkezésre állási kötelességhez, a munkajogviszony más foglalkoztatási jogviszonyoktól való elhatárolási ismérvének is tekinthető.

<sup>6</sup> Bankó – Berke – Kiss: i. m. 230. o., Román László: Munkajog (Elméleti alapvetés). Tankönyvkiadó, Budapest., 1989. 65., 176. o., Román László: A munkajog alapintézményei II. kötet. University Press, Pécs, 1996. 18. o.

<sup>7</sup> Természetesen nem kizárt, hogy a munkaszerződés e tekintetben is tartalmazzon előírásokat.

A munkavállaló a munkaviszonyból fakadó kötelességének elsősorban azzal tesz eleget, hogy a munkaszerződés szerint megállapított *tartamban*, illetve a munkáltató által előírt *időpontban* rendelkezésére áll és a munkáltató utasítása szerint munkát végez. A munkáltató pedig *a szerződés szerinti tartamban* köteles a munkavállaló foglalkoztatását biztosítani.

A munkáltatónak, tekintettel arra, hogy a munkaszerződés a munkavállaló munkaidejével kapcsolatban csak absztrakt kikötést tartalmaz, a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelességének teljesítésével kapcsolatos időbeni feltételeket egyediesítenie szükséges, azaz időről-időre meg kell határoznia, hogy a munkavállaló e kötelességét mikor és milyen tartamban teljesíti. A munkavállaló munkavégzésére csak a munkáltató rendelkezése alapján, csak munkaidőben kerülhet sor, a munkavállaló részéről *munkajogi értelemben vett munkavégzés* kizárólag munkaidőben teljesíthető. A munkaidőre vonatkozó szabályozás<sup>8</sup> a munkáltató rendelkezési jogának, illetve foglalkoztatási kötelességének *időbeli behatárolása*.

### 3. A munkaidő fogalma

A törvényi definíció szerint *munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama* [Mt. 86. § (1) bekezdés].<sup>9</sup> Látható tehát, a rendelkezésre állási, munkavégzési, illetve foglalkoztatási kötelesség teljesítésének időpontját, valamint ezek időbeni terjedelmét a munkáltató a munkaidő előírásával jelöli ki. Ezen túl munkaidőnek, mégpedig rendkívüli munkaidőnek minősül a munkavállaló pihenőidejének terhére előírt és a munkáltató által meghatározott helyen történő rendelkezésre állási kötelesség teljesítése (ügyelet) is (Mt. 107. § d) pont).

Az *Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve*<sup>10</sup> (a továbbiakban: 2003/88/EK irányelv) szerint munkaidő *az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően* (2003/88/EK irányelv 2. cikk 1. pont). A 2003/88/EK irányelv tehát a pihenőidőt a munkaidő fogalmához képest határozza meg, azaz *pihenőidő az, ami nem munkaidő* ezzel azt a dichotóm megoldást alkalmazza, amely szerint valamely idő vagy munkaidő, vagy pihenőidő. Jól láthatóan – nagyjában-egészében – ez a megoldás érvényesül a magyar szabályozásban is.<sup>11</sup>

A munkaidő irányelvi, illetve munka törvénykönyvi definíciója kapcsán több szerző felveti, hogy – véleményük szerint – a hazai szabályozás nem áll összhangban az európaival. Ez az álláspont nézetem szerint nem megalapozott, hiszen a két definíció között lényegi különbség nincsen. Az Mt. szerinti *„munkavégzésre előírt idő”* ugyanis kétségkívül tartalmazza a rendelkezésre állás kötelességét is. Munkavégzésre tudniillik nem kerülhet sor anélkül, hogy a munkavállaló ne állna rendelkezésre, így ennek a munkaidő külön fogalmi elemeként történő megjelölése szükségtelen. De ezen túlmenően az is teljesen egyértelmű, hogy a hazai

<sup>8</sup> Szabályozáson a munkaszerződés, a jogszabály és a kollektív szerződés előírásait értem.

<sup>9</sup> Megjegyzem, az előkészítő, illetve befejező munkára vonatkozó törvényi rendelkezést a magam részéről szükségtelennak tartom, nem kétséges ugyanis, hogy az ilyen feladatok teljesítésének is a munkáltatói utasítás az alapja, így ennek tartamát e törvényi szabály hiányában is munkaidőnek kellene tekinteni.

<sup>10</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2003. november 4-i 2003/88/EK irányelve a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól.

<sup>11</sup> E tekintetben kivételnek minősülhet a munkaszüneti nap, mert azon munkavállalók esetében, akik számára az Mt. 102. § (2) bekezdése alapján munkaidő nem osztható be, a munkaszüneti nap, annak ellenére, hogy esetükben ez nem tekinthető munkanapnak, nem minősülhet pihenőnapnak sem. A munkaszüneti napra beosztható munkavállaló esetében azonban a munkaszüneti nap már nem különbözik a többi naptári naptól, így ez a nap a beosztás szerint vagy munka- vagy pihenőnap.

szabályozás nem a munkavégzéssel töltött időt, hanem a munkavégzésre *előírt* (beosztott vagy elrendelt) időt tekinti munkaidőnek, és ebből a szempontból közömbös, hogy ez idő alatt kerül-e sor munkavégzésre, vagy sem. Sőt, a rendelkezésre állási kötelesség alóli mentesülés vagy e kötelesség elmulasztása – akár jogszerűen, akár jogellenesen történik – a munkáltató által előírt idő munkaidő jellegét és az ebből fakadó jogkövetkezményeket nem érinti. Mindebből megítélésem szerint egyértelműen adódik, hogy az Mt. szabályát a 2003/88/EK irányelvhez képest szűkebbnek tekinteni bizonyosan nem lehet. E tekintetben megjegyzem még, hogy egyébként a 2003/88/EK irányelv fogalma – enyhén szólva is – ellentmondásos: a munkavállaló ugyanis, ha dolgozik, kétségtelenül rendelkezésre áll, tehát a rendelkezésre állást csak akkor kellene külön fogalmi elemként említeni, ha a munkavállaló ezt tényleges munkavégzés vagy erre vonatkozó kötelesség nélkül teljesíti. Továbbá nehezen lehet, ha egyáltalán lehet különbséget tenni a „dolgozik”, „tevékenységét vagy feladatát végzi” kifejezések között. Ám az sem hagyható figyelmen kívül, hogy a 2003/88/EK irányelv a munkaidő fogalmában a rendelkezésre állást nem önállóan, hanem a munkavégzéshez kapcsolódóan értelmezi, e két elemet egyértelműen konjunktív módon összekötve határozza meg. Pusztán a rendelkezésre állási kötelesség teljesítése nem a 2003/88/EK irányelv tételes szabálya, hanem az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: Bíróság) „jogfejlesztő jogértelmezése” révén minősülhet munkaidőnek. Így megítélésem szerint nagyobb kockázat nélkül kijelenthető, hogy mind a hazai törvény helyes értelmezése alapján, mind pedig a 2003/88/EK irányelv szabályai, illetve a Bíróság gyakorlata alapján azt az időt kell munkaidőnek tekinteni, amikor a munkavállaló a munkáltató utasításában előírt helyen és időben rendelkezésre áll, és ez idő alatt munka-végzési kötelesség terheli vagy terhelheti.

Mind a hatályos hazai, mind pedig az uniós szabályozásból jól kitűnik tehát, hogy egy adott időszak munkaidő jellegét nem a munkavégzés, hanem *a munkáltató rendelkezése* alapozza meg. „Másképpen fogalmazva, a munkaidő egy adott időtartam jogi természetét jelenti, míg a tényleges munkavégzés faktum.”<sup>12</sup> A munkavállaló munkavégzését meg kell előznie a munkáltató munkaidőt előíró jognyilatkozata, a munkavállalónak csak ezt követően keletkezik rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége. A munkavállalói kötelesség teljesítésének – bármely okból beálló – hiánya az adott időszak munkaidő jellegét nem befolyásolja.

A munkavégzésre szolgáló idő előírása, azaz a (rendes) munkaidő *beosztása* és a (rendkívüli) munkaidő *elrendelése* a munkáltató részéről jognyilatkozati formát igényel. Az Mt. alakisági előírást csak a (rendes) munkaidő beosztásával, pontosabban ennek közlésével kapcsolatban tartalmaz, a rendkívüli munkaidő elrendelése tekintetében ilyen rendelkezéseket nem találunk.<sup>13</sup> Ebből azonban nem vonható le olyan következtetés, miszerint a *kifejezett* munkáltatói rendelkezés (munkaidő előírása) hiánya tényleges munkavégzés esetén kizárná a munkaidő megállapíthatóságát. E tekintetben a Kúria már rég következetes és előremutató gyakorlatot követ, amely szerint munkáltatói utasítás hiányában is munkaidőnek minősül a munkavállaló munkavégzésének tartama, ha bizonyítható, hogy a munkavégzés a munkáltató érdekében, annak hallgatóságos tudomásulvételével történt (53/1999. számú munkaügyi elvi határozat). A Kúria itt valójában arra az általam helyesnek tartott álláspontra helyezkedik, hogy a munkáltatói „tűrést” elrendelésre irányuló ráutaló magatartásnak tekinti.

Így megállapítható, hogy a munkavégzés előírása a munkáltató részéről mind kifejezett, mind ráutaló magatartással megtett jognyilatkozati formában megtörténhet, ennek alapján tehát a

<sup>12</sup> Bankó – Berke – Kiss: i. m. 385. o., Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat, Budapest, 2000. 103. o.

<sup>13</sup> A rendes munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint írásban kell közölni, míg a rendkívüli munkaidő elrendelését az Mt. 108. § (1) bekezdése szerint csak a munkavállaló kérésére vagy kollektív szerződés ilyen értelmű rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

munkaidő elrendelése sem feltétlenül igényli a kifejezett munkáltatói rendelkezést, a munkavégzés – függetlenül attól, hogy ennek elrendelése kifejezetten vagy hallgatólagosan történt – munkaidőnek minősül. Az már egy külön kérdés, hogy az így teljesített munkaidőt rendes vagy rendkívüli munkaidőnek kell-e tekinteni.

#### 4. Az utazási idő

Az Mt. szerint nem része a munkaidőnek a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről az előírt munkavégzés helyre, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyre történő utazás tartama [Mt. 86. § (3) bekezdés]. Ezt a törvényi rendelkezést összevetve a munkaidő fentebb tárgyalt legáldefiníciójával, illetve a munkaidő és a munkavégzés elrendelésével kapcsolatban kifejtettekkel, önkéntelenül is adódik a kérdés: egyáltalán szükséges-e ez a külön szabály? Úgy vélem, e rendelkezésre valójában nincs szükség, hiszen az utazásra a hivatkozott törvényhely szerinti tényállás alapján nyilvánvalóan a munkaidőn kívül kerül sor.

A kérdés megítélése azonban nem minden esetben ilyen egyszerű. Nem kétséges, hogy a munka „felvételét”, a munkaidő megkezdését követő utazás már a munkajogviszonnyal kapcsolatos köteletség munkaidőben történő teljesítésének számít, így ennek tartamát munkaidőnek kell tekinteni. A munkaszerződésben meghatározott szokásos munka(végzési) helytől eltérő helyen történő munkavégzésre utasított munkavállaló a munkáltatói utasítás (kiküldetés) teljesítése során a beosztás szerinti, illetve – beosztás hiányában – a szokásos munkaidőre eső utazás tartama a fentiek szerint minősül, azaz szintén munkaidő, ám az ezen túl terjedő tartamot a jelenlegi joggyakorlat nem tekinti munkaidőnek.<sup>14</sup> Nem kétséges, a munkáltató kiküldetésre vonatkozó utasítása alapvető munkavállalói érdekeket érint, de önmagában az utasítás teljesítésével kapcsolatos nehézségek nem adhatnak alapot arra, hogy az utazás munkavégzésnek vagy rendelkezésre állásnak, és így tartama munkaidőnek minősüljön. E körben az általános magatartási követelmények alapján kell a munkáltatói intézkedés jogszerűségét és a munkavállalói köteletség teljesítésének kérdéseit megítélni.

A Bíróság által a közelmúltban hozott ítélet (a továbbiakban: Tyco-ítélet)<sup>15</sup> a fentebb kifejtetteket kétségbe vonni látszik. E szerint ugyanis munkaidőnek minősül az az utazási idő, amelyet a munkavállaló a lakóhelye és a munkáltató által kijelölt első, illetve utolsó ügyfél közötti utazással tölt, ha a munkavállaló nem rendelkezik állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel. Adódik a kérdés, következtethetünk-e a fenti tételből arra, hogy a szokásos vagy állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállaló esetében a lakásról a teljesítés helyére történő utazás minden esetben munkaidőnek minősül?

Álláspontom szerint az ítéletből ilyen következtetés nem vonható le. Kétségtől a „headline” erre a következtetésre adhatna alapot, de meggyőződésem, hogy egy bírósági ítéletet nem lehet az annak alapjául szolgáló konkrét tényállástól függetlenül értelmezni. Egyetlen bíróságnak sincs ugyanis arra joga, hogy normatív szabályt alkosson, a bíróság lehetősége csak a jogi norma adott ügyre történő értelmezése, melynek során természetesen sok szempontot,

<sup>14</sup> Megjegyzem, nincs jelentősége annak, hogy a kiküldetés során teljesített utazás belföldön vagy külföldre történik-e, a külföldre történő utazás tartama sem minősül munkaidőnek, legfőképp rendkívüli munkaidőnek. Ebben a tekintetben lényeges, a kollektív szerződést kötő felek nincsenek elzárva attól, hogy a kiküldetéshez kapcsolódó utazási időt részben vagy egészben munkaidőként határozzák meg, vagy ennek hiányában erre az időre díjazást írjanak elő.

<sup>15</sup> Case C-266/14. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA [2015].

de leginkább a sajátos tényállási elemeket mérlegelheti, veheti figyelembe. Egy bírósági ítélet tehát általános magatartási szabályt nem hozhat létre.

A Bíróság ítélete szerint az alapügy szerinti tényálláshoz hasonló helyzetben lévő munkavállalókat kell olyannak tekinteni, hogy azok az utazással töltött idő alatt tevékenységüket (feladataikat) végzik. A „hasonló helyzet” megítélése szempontjából azonban nem mellőzhető azon körülmények vizsgálata, amelyeket egyébiránt ítéletében a Bíróság is kiemel. Eszerint a kérdés jogi megítélése szempontjából alapvető jelentősége van annak, hogy az ügyben irányadó helyzet *a munkaviszony fennállása alatt és a munkáltató munka megszervezésére irányuló döntésének következtében* állt elő. A Bíróság ítéletében kifejezetten utal arra, hogy e körülmény közvetlenül a munkáltató regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntéséből, nem pedig e munkavállalók szándékából ered (Tyco ítélet, 44.). Hangsúlyozza továbbá, hogy „e teher [a munkáltatónak] a regionális irodák bezárásával kapcsolatos döntésével járó következmény” és a 2003/88/EK irányelv fentebb részletezett célkitűzésével lenne ellentétes, „ha e döntés azzal a hatással járna, hogy ezen egész terhet a [munkáltató] munkavállalóira rónák” (Tyco ítélet, 42.). Mivel a munkavállalók „elvesztették azt a lehetőséget, hogy szabadon határozzák meg azt a távolságot, amely a lakóhelyüket a munkanapjuk elején és végén a szokásos helytől elválasztja, nem kötelezhetők arra, hogy magukra vállalják a munkáltatójuk ezen irodák bezárásával kapcsolatos választását” (Tyco ítélet, 44.).

A fentiek alapján álláspontom az, hogy a Bíróság ítéletéből általános jellegű következtetés nem vonható le. A Tyco ítéletben kifejtettek megítélésem szerint egyébként összhangban vannak a Kúria által folytatott és fentebb már hivatkozott gyakorlattal – azaz a konkrét esetben azt kell megvizsgálni, hogy a munkáltató munkavégzéssel kapcsolatos utasítása az utazást nem „teszi-e” munkavégzéssé (rendelkezésre állássá), és ebből fakadóan ennek tartamát munkaidővé. Jól látható, a Kúria eseti döntésében (Mfv.I.10.100/2016/1.) is azt fejt ki, hogy önmagában a Tyco ügy hasonló tényállása nem elegendő annak megállapításához, hogy az utazás tartama munkaidőnek minősüljön, ezen túlmenően szükséges annak vizsgálata, illetve bizonyítása is, hogy „a munkáltató által [...] meghatározott körülmények között a munkavállalónak mennyiben volt lehetősége az utazási távolságot, illetve az arra fordított időtartamot meghatározni”. Így a Kúria előírta annak vizsgálatát, hogy a munkáltatónak volt-e lehetősége ezen utazási idő alatt egyoldalú rendelkezéseket tenni, illetve a munkavállaló „mennyire dönthetett szabadon a lakóhelyhez közeli első és utolsó üzletről” (Mfv.I.10.100/2016/1.). A Kúria álláspontja szerint ugyanis „csak ennek ismeretében lehet következtetést levonni arra vonatkozóan, hogy az utazás időtartama a munkavállaló részéről a 2003/88/EK irányelv szerinti »dolgozásnak«, avagy »rendelkezésre állásnak« minősíthető-e”. A hivatkozott ítéleten túlmenően a Kúriának több más eseti döntése is érinti e témakört (Mfv.II.10.750/2010/8., Mfv.I.10.617/2011/4., Mfv.II.10.137/2011/8.).

A Bíróság ítéletében megfogalmazott állásponttal – az adott sajátos tényállás mellett – minden bizonnyal egyet lehet érteni, de ennek általános normává tételét nem látom lehetségesnek, és szerintem nem is lenne helyes. Nehezen lenne belátható ugyanis, hogy mi indokolná azt a különbségtételt, miszerint a kiküldetés vagy állandó munkavégzési hely esetén az utazás tartamát nem, míg a munkaköri sajátosságok okán kifejezetten telephelyen kívüli munkavégzésre létrejött munkajogviszony esetében a teljesítési helyre történő utazást munkaidőnek kellene tekinteni. Megjegyzem, ugyanez a probléma felvethető lenne a készenlét során elrendelt munkavégzés esetén is. A korábbi munkajogi szabályozás [a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 126. § (1) bekezdés d) pont] e tekintetben kifejezetten rendelkezett arról, hogy csak a munkahelyre történő érkezéstől a távozásig

terjedő idő tekinthető munkaidőnek. A hatályos törvény ezt a rendelkezést nem tartotta fenn, de ennek semmiképp sem az az oka, hogy az utazás tartamát munkaidővé kívánta volna minősíteni, sokkal inkább az, hogy a munkaidő fogalmából egyértelműen következik, hogy az utazás tartamát még nem lehet munkavégzésre előírt időnek, így munkaidőnek tekinteni.

### 5. A napi munkaidő

A napi munkaidő a munkavállaló számára a rendelkezésre állási és munkavégzési köteleesség, míg a munkáltató számára a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének szerződésben kikötött tartamát jelöli meg. A munkáltató eszerint a munkavállalót nem csak jogosult, de köteles is ilyen tartamban foglalkoztatni, a munkavállaló számára nemteljesítés esetén is köteles a szerződésben kikötött alaphéti megfizetni. Megjegyzem, ebben az esetben – ellentétben a gyakorlatban meglehetősen elterjedt tévhitel – nem az Mt. 146. §-a szerinti állásidőről van szó, hiszen az ott írt szabályok csak a foglalkoztatásnak a munkaidő-beosztás szerinti időben történő elmulasztása esetén alkalmazhatók. Ez a különbségtétel egyébiránt azért is lényeges, mert az állásidő kapcsán írt mentesülési ok munkaidő-beosztás hiányában fel sem merülhet, a munkáltatónak a kártérítési felelősség szabályai szerint kell helyt állnia.

A napi munkaidőt a felek – az Mt. 92. §-a által megállapított keretek között – a munkaszerződésben kötik ki. Ennek elmulasztása vagy jogszabálysértő megállapodás esetén napi munkaidőként az általános teljes munkaidőt kell alapul venni. Ilyen esetben tehát az általános teljes napi munkaidő *törvényes munkaidőként* fogható fel, tartama nyolc óra. Az Mt. hatályos szabályai szerint a munkaidő tartama heti munkaidőként nem állapítható meg. Ennek megfelelően a felek a szerződésben a munkaidő tartamát egy hét alapulvételével nem köthetik ki. A teljesítendő munkaidő tartamának heti munkaidőként történő meghatározása általában véve (szerződéses kikötésként) nem lehetséges, erre ugyanis csak egy adott (konkrét) naptári hét tekintetében van mód. Az adott naptári héten teljesítendő munkaidő azonban függ a hét – általános munkarend szerinti – munkanapjainak számától, ami a munkaszüneti napok miatt változhat. A munkaidő heti munkaidőben történő megállapítása csak munkaidőkeretként értelmezhető, ezért ennek során figyelemmel kell lenni az Mt. 93. § (2) bekezdésének szabályaira, amely szerint az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap a teljesítendő munkaidőt csökkenti. Nyilvánvaló tehát, hogy a teljesítendő munkaidő munkaidőkeretben történő meghatározása munkaszerződés tárgya nem lehet, erre a munkáltatónak a – munkaszerződésben kikötött – napi munkaidő alapulvételével van csak módja.

A feleknek a napi munkaidő szerződéses meghatározásakor nem csak a munkaidő tartamáról, hanem annak jellegéről is módjuk van dönteni. Meghatározhatják, hogy a napi munkaidőt *teljes- vagy részmunkaidőként* kívánják-e előírni.

A felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály vagy kollektív szerződés) az általános teljes napi munkaidőnél *rövidebb teljes napi munkaidőt* is megállapíthat. Jóllehet a törvény a felek, illetve a kollektív szerződés megállapodási szabadságát – a köztulajdonban álló munkáltatókat kivéve [Mt. 205. § (3) bekezdés] – e tekintetben egyáltalán nem korlátozza, rövidebb teljes napi munkaidő megállapítására elsősorban az egészségre fokozott veszélyt vagy kockázatot jelentő munkavégzések (munkahelyek, munkakörök) esetében kerül sor.

*Készenléti jellegű munkakörben* történő foglalkoztatásra létrejövő munkajogviszony esetén a felek a munkaszerződésben – legfeljebb napi tizenkét óra tartamú – *hosszabb teljes napi munkaidőt* is meghatározhatnak.

A napi munkaidő *részmunkaidő* jellegét a felek a munkaszerződésben köthetik ki, ennek során az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. E tekintetben fontosnak tartom kiemelni, hogy a munkaszerződés ilyen előírása esetén a szerződés egyértelműen tartalmazza, hogy a megállapodás *részmunkaidő* megállapítására irányult, mert ennek hiányában a szerződés rövidebb teljes munkaidő előírásának tekinthető.

Az általánostól eltérő, hosszabb vagy rövidebb teljes napi munkaidő esetében a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest nem arányosak. A díjazás tekintetében az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szabályok az irányadók. Ez *lényegi különbség* a *részmunkaidő* és a rövidebb teljes napi munkaidő között, hogy *részmunkaidő* meghatározása esetén a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai ugyanis arányosan is megállapíthatók.

Megjegyzem, a törvény *a munkáltató gazdasági helyzetére* tekintettel előírható rövidebb munkaidőről nem tartalmaz kifejezett rendelkezéseket, dogmatikailag ugyanis ebben az esetben valójában nem a munkaidőre (rövidebb teljes munkaidő) vonatkozó szabályok alkalmazásáról, hanem díjazási kérdésekről van szó. Ekkor ugyanis a munkáltató – gazdasági szükséghelyzete miatt – foglalkoztatási kötelezettségének a szerződésben meghatározott tartamban nem tud eleget tenni és a kérdés az, hogy a „kiesett” munkaidőre, tartalmát tekintve a foglalkoztatási köteletség elmulasztásának tartamára a munkavállalót milyen díjazás illeti meg. Ennek szabályozása során a kollektív szerződés az Mt. 146–147. §-a és 165. § (2) bekezdése alapján akár a munkaszerződésben foglaltaktól is eltérhet.

## 6. A munkaidőkeret

A munkáltató a munkavállaló által *teljesítendő* munkaidő tartamát – a munkaszerződés szerinti napi munkaidő alapulvételével – munkaidőkeretben is megállapíthatja. Ebből látható, a munkaidőkeret intézménye alapvetően egy, a munkáltató által meghatározott naptári időszak alatt teljesítendő munkaidő tartamának előírása. A munkaidőkeret lényege ugyanis az, hogy a munkáltató a munkavállaló számára a teljesítendő munkaidőt *egy hosszabb időegységre* (több hétre vagy több hónapra) *az általános munkarend és a napi munkaidő alapulvételével* írja elő. A munkavállalónak tehát ilyen esetben a napi munkaidőt nem az egyes, az általános munkarend szerint munkanapnak minősülő napokon, hanem a munkáltató által meghatározott hosszabb időegység (munkaidőkeret) alatt, a beosztás szerinti munkanapokon *átlagban* kell teljesítenie. Ez a jogintézmény tehát a teljesítendő munkaidő mennyiségének meghatározását szolgálja, de már jelentős mértékben kötődik a munkaidő-beosztáshoz is, amennyiben a munkaidő munkaidőkeret formájában történő megállapítása feltétele az *egyenlőtlen munkaidő-beosztás* alkalmazásának.

A munkaidőkeret alapjául szolgáló naptári időszak tartamát, a munkáltató annak kezdő és befejező időpontjának megállapításával írásban határozza meg és erről a munkavállalókat tájékoztatnia is kell (közzé is kell tennie). A naptári időszak kezdő napjának meghatározásából már a munkaidőkeret befejező időpontja is értelemszerűen következhet, ezért a befejező időpont megállapításának elmulasztása nem feltétlenül eredményez jogellenességet. Az alapul szolgáló időszak előírható oly módon is, hogy – eltérő rendelkezésig – a lejárt alapul szolgáló időszak – az eredetileg meghatározott tartamban – folyamatosan újra kezdődik.

Kérdés, hogy a munkaidőkeret meghatározásakor az alapul szolgáló naptári időszak kezdő és befejező napján túl, közzé kell-e tenni az adott időszakban teljesítendő munkaidő tartamát is. Ilyen kötelezettség a törvény szövegéből, jóllehet közvetlenül nem vezethető le, ám közvetve,



a munkabér elszámolására vonatkozó szabályok [Mt. 155. § (2)-(3) bekezdés] alapján ez a munkáltatói kötelezettség egyértelműen megállapítható. Ezek szerint ugyanis a bérelszámolásról szóló tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. Az elszámolás helyessége pedig nyilvánvalóan nem ellenőrizhető anélkül, hogy a munkavállaló ismerné a teljesítendő és a ténylegesen teljesített munkaidő tartamát.

A törvénynek az a rendelkezése miszerint a munkaidőkeret alapjául szolgáló időszak tartamát hónapban vagy hetekben kell megállapítani, nem jelenti azt, hogy ennek feltétlenül egy konkrét heti vagy havi *naptári időszakkal* kellene egybeesnie. Az irányadó időszak tartama ugyanis *időtartamnak* és nem határidőnek minősül, számításánál tehát kizárólag a naptárt kell figyelembe venni (Mt. 26. §). Ebből következően a munkaidőkeret lejártá szempontjából közömbös, hogy az utolsó nap heti pihenőnap vagy esetleg munkaszüneti nap-e. A hetekben megállapított időszak tartama szempontjából az Mt. 87. § (3) bekezdése szerint meghatározott fogalom az irányadó.

### 7. A rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetése

A munkajogviszony sajátossága, hogy a munkáltató rendelkezési hatalma a munkaszerződés szoros értelemben vett tartalmán is túlterjedhet, ennek megfelelően a munkáltató a munkavállaló pihenőidejével is rendelkezhet, így a munkavállaló számára pihenőidejének terhére rendelkezésre állást (készenlét, ügyelet), de akár munkavégzést (rendkívüli munkaidő) is előírhat. Ezért a munkajogviszonyból fakadó köteleességek teljesítése szempontjából kétségkívül komoly jelentősége van a rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetésének. E megkülönböztetés oka egyrészt a rendkívüli munkaidő elrendelhetőségének korlátozása, másrészt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazásának eltérő szabályozása. A törvény ugyanis behatárolja az elrendelhető rendkívüli munkaidő tartamát, illetve bizonyos munkavállalók tekintetében a munkáltató rendkívüli munkaidő elrendelésére vonatkozó jogát (Mt. 113–114. §),<sup>16</sup> de a munkáltatónak külön ellentételeznie is kell azt a „többletterhet”, hogy a munkavállaló munkavégzésére rendkívüli munkaidőben kerül sor. Épp e szempontok érvényesíthetősége, ellenőrizhetősége érdekében rendeli a törvény a rendkívüli munkaidő külön történő nyilvántartását [Mt. 134. § (1) bekezdés a) pont]. Egyéb, a fentiekén túlmenő indoka a rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetésének nincs és – nézetem szerint – nem is kell, hogy legyen.<sup>17</sup>

### 8. A teljesített munkaidő

A munkaidő legáldefiníciója [Mt. 86. § (1) bekezdés] nem különböztet a rendes és rendkívüli munkaidő között. Így a törvény rendelkezéséből egyértelműen az fakad, hogy a munkáltató foglalkoztatási köteleességét mind a (rendes) munkaidő beosztásával, mind a (rendkívüli) munkaidő elrendelésével teljesítheti. A fogalommeghatározásból ugyanis egyértelműen kitűnik, a törvény egyaránt munkaidőnek tekinti a rendes és a rendkívüli munkaidőt, így tehát a munkaidő teljesítése szempontjából nem tehető különbség a tekintetben, hogy a munkavégzésre rendes vagy rendkívüli munkaidőben került-e sor. (Sajátos típusa a *rendkívüli*

<sup>16</sup> A munkáltató rendkívüli munkaidő elrendelésével kapcsolatos jogát egyébként valamennyi munkavállaló tekintetében korlátozzák még az általános magatartási követelmények (Mt. 6–8. §) is.

<sup>17</sup> Megjegyzem, az Európai Unió tagállamainak munkaidőre vonatkozó szabályozását alapvetően meghatározó 2003/88/EK irányelv sem különböztet a munkaidő két típusa között.

munkaidőnek, hiszen ebben az esetben a munkáltató elsődlegesen nem munkavégzésre kötelezve írja elő a munkaidőt, ha a munkavállalónak a pihenőidejének terhére elrendelt, és a munkáltató által meghatározott helyen történő *rendelkezésre állási* köteleességet kell teljesítenie (*ügyelet*) (Mt. 107. § d) pont).

Az Mt. a rendkívüli munkaidőnek több típusát különbözteti meg (Mt. 107. §).<sup>18</sup> E különbségtétel alapja az, hogy miben nyilvánul meg a munkaidő „rendkívüli” jellege. Abban-e, hogy a munkavállaló nem a vonatkozó szabályok szerint előre közölt beosztás [Mt. 97. § (4)–(5) bekezdés] alapján köteles a munkát végezni, vagy abban, hogy a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott tartamnál többet kell dolgoznia.<sup>19</sup> Ez utóbbi esetben szembeűnő, hogy a rendkívüli munkaidő e típusának (többletmunkaidő) jogi természete nagy mértékben hasonló a szerződéstől eltérő foglalkoztatás jogi természetével, hiszen a rendkívüli munkaidő elrendelése ebben az esetben is a szerződéstől eltérő munkáltatói utasítást jelent. A gyakorlatban lényeges, hogy a munkáltató részéről *kifejezett* elrendelés (utasítás) jellemzően csak a beosztástól eltérő (rendkívüli) munkaidő esetében van, a többletmunkaidő általában nem külön elrendeléssel, hanem a munkaidő-beosztás eredményeképp keletkezik.<sup>20</sup> A munkáltató tehát, amikor a közölt beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzést rendel el, egyidejűleg nem kívánja azt is, hogy a munkavállaló ezzel a szerződésben kikötötnél több munkaidőt is teljesítsen. Természetesen a beosztástól eltérő munkaidő elrendelése végső soron eredményezheti, hogy a munkavállaló a szerződés szerintit meghaladó tartamban is teljesítsen munkaidőt, de ezt – mind a nyilvántartás, mind a díjazás szempontjából – csak egy jogcímen lehet rendkívüli munkaidőnek tekinteni, tehát a munkavállaló nem tarthat igényt a rendkívüli munkaidő mindkét jogcímen (a beosztástól eltérő, illetve a kereten felüli munkaidő) történő díjazására. Ez a jogcím pedig kizárólag az elsődleges jogcím, a beosztástól való eltérés lehet (BH2001. 550.).

A fent kifejtettekből nézetem szerint egyértelműen következik, hogy a beosztástól eltérő munkaidőt mind elrendelésekor, mind teljesítésekor szerződés szerint teljesítendő/teljesített munkaidőként (rendes munkaidő) kell figyelembe venni, hiszen a rendkívüliség jellege nem abban jelenik meg, hogy a munkavállalónak a munkaszerződésben kikötött tartamhoz képest többet kell dolgoznia, hanem abban, hogy a munkáltató az általa korábban közölt beosztástól eltér. Az ugyanis, ha az így elrendelt rendkívüli munkaidő a teljesített munkaidőbe nem lenne beszámítható, szükségképpen arra vezetne, hogy a munkáltatónak választania kellene, hogy a beosztástól eltérő munkaidő elrendelésével egyidejűleg az egyébként kötelező munkaidőt meghaladó többlet-munkaidő teljesítésére is kötelezi a munkavállalót, vagy ennek hiányában nem tesz eleget a szerződés szerinti munkaidőnek megfelelő tartamú foglalkoztatási kötelezettségének. Márpedig – mint fentebb már kifejtettem – a beosztástól eltérő munkaidő elrendelésekor a munkáltató célja nem az, hogy a munkavállaló a szerződéséhez képest *több munkaidőt* teljesítsen, hanem az, hogy a munkavállaló az általa teljesítendő munkaidőt ne a munkáltató által előre közölt, hanem valamely *más időpontban* teljesítse. (Ami egyébiránt épp ezáltal válik rendkívüli munkaidővé.) Ettől eltérő álláspont a rendkívüli munkaidő valamennyi típusa esetében szükségképpen többlet-munkaidő teljesítésével járna, holott ez nem volt,

<sup>18</sup> Megjegyzem a 107. § b), illetve a c) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartalmilag azonos jellegű, nevezetesen a munkavállaló mindkét esetben több munkaidőt teljesít, mint, ami a munkaszerződés szerint teljesítendő munkaidője lenne.

<sup>19</sup> Az ügyelet tekintetében csak látszólag más a helyzet. Abban az esetben ugyanis, ha munkavégzés az ügyelet során nem történik, az ügyelet tartama pihenőidőnek minősül, míg munkavégzés esetén ennek tartamát – a rendkívüli munkaidő egyéb típusaival – egyező módon a teljesített munkaidőbe szintén be kell számítani. Ezzel egyező tartalmú az Mt. 99. § (6) bekezdésében foglalt szabály is.

<sup>20</sup> Az ügyelet során elrendelt munkavégzés tartama beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek minősül.

nem lehetett a jogalkotó célja, hiszen a beosztástól eltérő munkaidő nem feltétlenül jelenti egyben többlet munkaidő teljesítését is.

Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót megillető díjazás kiszámításakor külön-külön kell megállapítani a munkavégzés és a „rendkívüliség” ellenértékét. A „rendkívüliség” ellentételezése (pótlék, szabadidő vagy átalány) a munkavállalót mindenképp a munkavégzésért járó munkabért (arányos időbér, esetleges teljesítménybér és bérpótlékok) *meghaladóan* illeti meg [Mt. 97. § (4)–(5) bekezdés]. Ebből jól látható, hogy a munkavállaló rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésének díjazása két részből áll: *egyrészt* díjazni kell magát a munkavégzést, *másrészt* pedig ennek rendkívüli jellegét. A munkabér *egyik* része tehát a munkavállalót kizárólag a munkavégzés jogcímén, a *másik* része pedig azért illeti meg, mert a munkavégzésre rendkívüli munkaidőben került sor. Az Mt. 143. § (1) bekezdése a munka díjazását csak a munkaidő rendkívüli jellege alapján szabályozza. A törvény garanciális okokból mondja ki, hogy a munkavállalót megillető ellenérték (pótlék, szabadidő, átalány) a munkavállalónak egyébként járó munkabéren felül jár. A havibérral díjazott munkavállaló rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén – a rendkívüliség ellentételezésén felül – külön díjazásra csak akkor jogosult, ha ezzel egyidejűleg a szerződésben kikötött munkaidejét meghaladóan is teljesített munkaidőt.<sup>21</sup> Havibérezés esetén ugyanis a havibér – feltéve, ha a teljesített munkaidő tartama a szerződéses munkaidőt nem haladja meg – tartalmazza a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó alpbért is. Az alpbérré való jogosultság tehát nem attól függ, hogy a munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történt-e, az alpbérré való jogosultságot önmagában a szerződés alapozza meg. Ez pedig összhangban van azzal az állítással, hogy *a munkaidő rendes és rendkívüli jellegének megkülönböztetése nem a teljesített munkaidő tartama szempontjából lényeges*. Álláspontom szerint nincs törvényi alap arra, hogy a beosztástól eltérő munkaidőben való munkavégzés tartamát a munkáltatónak a szerződés szerint teljesítendő munkaidőtől külön kellene számítania.

A fenti érvelést támasztja alá az az elszámolási szabály is, miszerint a munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a *teljesített munkaidő* alapulvételével kell elszámolni [Mt. 156. § (2) bekezdés]. Ezt a rendelkezést nyilvánvalóan csak az Mt. 86. § (1) bekezdésével összhangban lehet értelmezni, azaz a teljesített munkaidő a munkáltató által előírt munkaidő teljesítése. Ebből a szempontból tehát mind a rendes, mind a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló által teljesített munkaidőként kell számításba venni, hiszen a fent hivatkozott § semmi különbséget nem tesz a munkaidő rendes vagy rendkívüli jellege tekintetében. Mindezek alapján nézetem szerint megalapozatlanok és téves jogértelmezésen alapulnak azok az álláspontok, melyek szerint a rendkívüli munkaidőt teljesített munkaidőként ne lehetne/kellene figyelembe venni.<sup>22</sup>

A beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő egyik sajátos esete a heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkaidő, amelynek díjazására sajátos elszámolási szabályt ír elő a törvény. Eszerint a munkavállalót – a munkáltató döntése szerint – száz százalék bérpótlék vagy ötven százalék bérpótlék és egy másik heti pihenőnap illeti meg [Mt. 143. § (4) bekezdés]. Megítélésem szerint ez a sajátos díjazási szabály is alátámasztja, hogy nincs tételes jogi alapja

<sup>21</sup> Ez ugyan nem irányadó az Mt. 156. § (1) bekezdés *b*) pontjától eltérően díjazott órabéres munkavállaló esetében, az ilyen munkavállalót ugyanis mindig a tényleges munkavégzés alapján kell díjazni, de ennek a körülménynek a rendkívüli munkaidő teljesített munkaidőként való beszámíthatósága szempontjából nincs jelentősége.

<sup>22</sup> Így pl. Kártyás Gábor: Nem szabályos a munkaidőt egyenlegként számítani [online] <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/nem-szabalyos-a-munkaidot-egyenlegkent-szamitani> [2018.08.15.]. Megjegyzem, az általam kifejtettekkel azonos jogértelmezésen alapul a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.326/2017/8. számú jogerős ítélete is.

annak, hogy az ilyen rendkívüli munkaidőt a teljesített munkaidő számításánál figyelmen kívül kellene hagyni. A száz százalék pótlék megfizetése esetén a pihenőnapot – a munkaidő rendkívülsége ellenére – beosztottnak kell tekinteni, a munkavállaló ehelyett másik pihenőnap beosztását nem követelheti. Ekkor tehát a munkáltató a munkaidőkeret tartamán belül – a beosztás ellenére – a munkavállaló számára ténylegesen egy pihenőnappal mindenképp kevesebbet fog biztosítani, hiszen a beosztás szerinti pihenőnapra munkaidőt rendelt el, ezért is magasabb a pótlék mértéke, de emellett, ha a munkáltató beosztja a szerződés szerinti munkaidőt, a munkaidőkeret végére szükségképpen többlet-teljesített munkaidő is fog keletkezni, tehát a munkavállaló számára a pótlékon túl majd meg kell fizetni az erre az időre járó arányos alaptét is.

Abban az esetben azonban, ha a munkáltató a másik lehetőséget választja, a pihenőnap a munkavállaló számára nem „vész el”, hiszen a munkaidőkeret tartamán belül még egy pihenőnapot számára be kell osztani. Így tehát, ekkor a pótlék valójában csak azt kompenzálja, hogy az eredetileg beosztott pihenőnapot a munkavállaló nem az előzetesen közölték szerint veheti igénybe, és ennek kapcsán többlet-munkaidő teljesítésére nem kerül sor, hiszen – az első változattal ellentétben – a pihenőnapon teljesített munkaidő egy máskor beosztott pihenőnappal „kiegyenlítésre” kerül. Ám, ha az ezen a napon teljesített munkaidőt a munkaidőkeret alapján teljesítendő munkaidő számításánál nem lehetne figyelembe venni, a munkáltatónak nem lenne lehetősége egy másik pihenőnap beosztására, hiszen ezt a pihenőnapot csak olyan napra oszthatná be, amely a beosztás szerint eredetileg munkanap lett volna. Így azon logika szerint, miszerint a teljesített munkaidőbe a pihenőnapon teljesített munkaidő nem számítható be, a másik pihenőnap beosztása esetén kevesebb rendes munkaidő, illetve – a másik pihenőnap beosztása hiányában – többlet-munkaidő keletkezne. Ennek alapján jól látható, ha ezt az álláspontot elfogadnánk, eltűnne a különbség a két díjazási változat között, és ez látszólagossá (vagy inkább értelmetlenné) tenné a munkáltató számára a választási lehetőséget.

### 9. A működési rend és a munkaidő megszervezése

Az új Mt. lényeges paradigmaváltása és egyidejűleg dogmatikai pontosítása a munkaidő megszervezésével kapcsolatban épp az, hogy világossá és egyértelművé tette a működési rend és a munkarend közötti viszonyt.<sup>23</sup> Nem kétséges ugyanis, hogy a korábbi jogi szabályozás terminológiailag pontatlan volt, hiszen amikor a megszakítás nélküli vagy a több műszakos „munkarend” az általánostól eltérő munkarend alkalmazhatóságának feltételeként került kodifikálásra, tartalmilag a munkáltató *működési sajátossága* jelent meg feltételként. Vélhetően nem szorul hosszabb magyarázatra, hogy olyan munkarend, amiben nincs megszakítás, elképzelhetetlen, ebben az esetben valójában a munkáltató folytatja tevékenységét megszakítás nélkül és ez az a körülmény, ami a különös munkarend alkalmazhatóságát a munkáltató számára indokoltá teszi. De a „több műszakosság” esetében sem a munkavállaló munkarendjéről van szó. A „műszak” ebben az esetben valójában munkavállalói csoportot jelent, azaz a munkáltató egy adott munkanapon nem egy, hanem több munkavállalói csoport foglalkoztatásával működik.<sup>24</sup> Egyértelműen ez a sajátos működési

<sup>23</sup> A paradigmaváltást logikailag is indokolja az, hogy az általános munkarendtől való eltérés feltétele nyilvánvalóan nem lehet a sajátos munkarend alkalmazása, ahogyan azt a korábbi szabályozás tartalmazta.

<sup>24</sup> A több „műszak” alkalmazását adott esetben egyébként épp a törvény korlátozó rendelkezése teheti szükségessé, hiszen, ha a munkáltató adott munkanapi működése meghaladja az egy munkavállaló számára beosztható munkaidő felső határát (12 óra), másképp, mint több munkavállalói csoport foglalkoztatásával a működés nem oldható meg. Emellett a több műszak szervezését a tevékenység hatékonyabb megvalósítása, a vevői, megrendelői

körülmény indokolja az eltérő munkarend lehetőségét, nem pedig az, hogy a munkavállalók váltják-e egymást.<sup>25</sup>

A törvény (Mt. 90–91. §) által *kodifikált* működési sajátosságok (működési rend):

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű,
- a „rendeltetése folytán” vasárnaphoz vagy munkaszüneti naphoz kötődő tevékenység, valamint
- a készenléti jellegű munkakör.<sup>26</sup>

A működési rend és a munkaidő megszervezésének (munkarend és munkaidő-beosztás) szabályozása összekapcsolódik, ami egyértelműen következik abból, amit a tanulmány elején már részletesebben kifejtettem, hogy a munkáltató működése a munkavállaló munkavégzésben nyilvánul meg. Mivel a munkavállalók tevékenységüket kizárólag munkaidőben folytathatják, a munkáltató számára mindenképp olyan munkaidő megszervezési szabályozás szükséges, amely lehetővé teszi számára a sajátos működési rendhez igazodó foglalkoztatást.

Fontos, hogy a jogalkotó határozza meg azon működési rendek tartalmát, amelyek kapcsán sajátos, az általánostól eltérő munkaidő beosztási szabályok (munkarendek) alkalmazását engedi,<sup>27</sup> és a munkáltató csak az ennek való megfelelés esetén alkalmazhatja ezeket a munkarendi szabályokat. Így tehát, elsődlegesen nem a munkáltató önálló döntésén múlik, hogy milyen munkarendet alakít ki, ennek feltétele az, hogy működését a törvényben meghatározott feltételek szerint alakítsa ki. Az egyes munkáltatók céljaik elérése érdekében többféle tevékenységet fejtenek ki, azaz különböző működési rendet alkalmaznak, ezért a működési renddel kapcsolatos feltételeket nyilvánvalóan nem a munkáltató egésze, hanem az egyes munkáltatói tevékenységek tekintetében kell vizsgálni és adott tevékenységre vonatkozóan lehet alkalmazni a speciális munkarendi szabályokat.

A működés sajátossága akár időről időre is változhat, ezért felmerül a kérdés, hogy a működési rendi feltételeknek milyen időszakban kell megfelelnie a munkáltatói tevékenységnek, illetve a sajátos munkarendi szabályok alkalmazhatósága ehhez miképp viszonyul.

A törvény szabályai nem zárják ki, hogy a munkáltató a sajátos működési feltételeket az Mt. 90–91. §-ában kodifikált működési rendek egy része esetében ne folyamatosan, hanem csak egy meghatározott időszakban teljesítse. Ez a lehetőség megítélésem szerint a „rendeltetése folytán” vasárnaphoz vagy munkaszüneti naphoz kötődő tevékenység, illetve készenléti

---

igények jobb kiszolgálása is indokolhatja, például az „ölelkező műszak” vagy az osztott napi munkaidő alkalmazása esetében.

<sup>25</sup> Megjegyzem, egyébként a műszakok váltása csak egyik lehetséges megjelenési formája a több műszakos munkáltatói működésnek.

<sup>26</sup> Némiképp úgy tűnhet, hogy a készenléti jellegű munkakör esetében a jogalkotó a munkavállaló tevékenysége alapján differenciált. Ez azonban csak látszólagos, hiszen a munkavállaló a munkaviszony keretében sohasem a saját tevékenységét végzi, munkaköri feladatainak teljesítésével valójában a munkáltató működését valósítja meg. A törvény annak feltételeit határozza meg, hogy a munkáltató mikor hozhat létre feladatok teljesítése érdekében készenléti jellegű munkakört. Így tehát, nem lehet kétséges, hogy ebben az esetben a munkáltatói működés sajátossága az, ami a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejének általánostól eltérő megszervezését lehetővé teszi, illetve indokolja.

<sup>27</sup> Az általánostól eltérő munkaidő-beosztási szabályok: a felek megállapodása (munkaszerződés) alapján a napi munkaidő 12 órára emelhető [Mt. 92. § (2) bekezdés *a*) pont], a munkaközi szünetet a munkaidő részeként kell kiadni [Mt. 86. § (3) bekezdés *a*) pont], a felek írásbeli megállapodása alapján a beosztás szerinti munkaidő napi 24, illetve heti 72 óra lehet [Mt. 99. § (3) bekezdés *a*) és *b*) pont], 6 hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak állapítható meg [Mt. 94. § (2) bekezdés *d*) pont], vasárnapra, munkaszüneti napra rendes munkaidő osztható be (Mt. 101-102. §), a napi pihenőidő 8 órára csökkenthető [Mt. 104. § (2) bekezdés *e*) pont].

jellegű munkakör esetén azonban kizárt, hiszen ezekben az esetekben a törvényi feltételeket, a működési rendek sajátos jellege miatt folyamatosan teljesíteni kell. A többi működési rend esetében azonban nem tartom kizártnak, hogy a munkáltató működése csak az év egy meghatározott időszakában (időszakaiban) feleljen meg a működési rend feltételeinek. Ez pedig felveti a kérdést, hogy a működési rendhez tapadó munkarendek hogyan alkalmazhatók? Alkalmazhatja-e a munkáltató ezeket a beosztási szabályokat akkor is, amikor működése nem felel meg az Mt. 90. §-ában előírt feltételeknek? Álláspontom szerint erre a válasz egyértelműen nem, hiszen a sajátos munkarendet a törvény épp a munkáltató sajátos működésére tekintettel engedi meg, ennek hiányában pedig nem indokolt az általános munkarendi szabályoktól való eltérés. A fentiekkel nézetem szerint nem áll ellentétben azonban az sem, hogy az adott működési rendhez kötött sajátos munkarendi szabályok egy része esetében lehetséges, hogy a munkáltató ezeket csak az adott időszakban alkalmazza. Valójában csak a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak tartama tekintetében korlátozott a munkáltató döntési szabadsága, ezek esetében ugyanis szükséges, hogy a törvényi működési feltétel a teljes időszakban megvalósuljon. Megjegyzem, hogy az Mt. 94. § (3) bekezdése alkalmazhatóságának nem feltétele az Mt. 90–91. §-a szerinti feltételek teljesülése, így a kollektív szerződés ezeken túlmenő sajátos technikai vagy munkaszervezési okokra alapítva is lehetővé teheti a tizenkét havi (ötvenkét heti) munkaidőkeret vagy elszámolási időszak munkáltató általi meghatározását. Ehhez azonban szükséges az ezt megalapozó technikai vagy munkaszervezési okok konkrét körülírása, megjelölése a kollektív szerződésben.

#### 10. A munkarend

A munkarend a munkaidő megszervezésének legalapvetőbb jogintézménye, amely a munkaidő beosztásának szabályait határozza meg. Ebből jól látható, a munkarend és a munkaidő beosztása, bár kétségtelenül egymással szorosan összefüggnek, nem azonos, nem szinonim fogalmak. A munkarend lényege, hogy a munkáltató a munkavállaló számára a munkaidőt a munkarend által megállapított szabályok szerint írhatja elő, oszthatja be. Jól látható tehát, a munkarend normatív, míg a munkaidő-beosztás egyedi (konkrét) munkáltatói intézkedés.

A munkarend és a munkáltató működési rendje, amint erről fentebb már volt szó, sem azonos, de egymáshoz szintén szorosan kapcsolódó kategóriák. A munkáltató ugyanis a munkarend(ek) kialakításakor a működésének sajátos szempontjait tartja szem előtt, azaz olyan munkaidő-megszervezési módszert kíván meghatározni, amely leginkább megfelel működési sajátosságainak, illetve, ami leginkább biztosítja számára a hatékony működést.

Ki kell emelni, a munkarend mindig az adott, konkrét munkavállalóra irányadó beosztási szabályokat állapítja meg, tehát *individuális jogintézmény*, ennek az sem mond ellent, hogy a gyakorlatban egyébként az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkarendjét a munkáltató általában azonosan, normatív módon állapítja meg. Ebből értelemszerűen az is következhet, hogy nem minden azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkarendje egyezik meg szükségképpen. Ezt ugyanis több körülmény is befolyásolhatja, például a munkaszervezés vagy a munkavállaló valamely személyes sajátossága (például fiatal vagy várandós munkavállaló, illetve valamely foglalkozás-egészségügyi korlátozás). A munkáltató a munkarendet a működési sajátosságaihoz igazodóan határozza meg, így akár többféle munkarend-modellből választhatja ki a számára éppen legmegfelelőbbet.

A munkarend megállapításának joga a munkáltatót illeti meg, ám gyakran előfordul, hogy a munkáltató munkarenddel kapcsolatos szabályozási szabadságát kollektív szerződés vagy munkaszerződés korlátozza.

A munkarend főszabályként *kötött*, tehát a munkaidő-beosztásának joga kizárólag a munkáltató hatáskörébe tartozik. A kötött munkarend lehet általános, illetve általánostól eltérő. Az általános munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidőt a naptári hétre, öt napra, hétfőtől péntekig osztja be. Az általános munkarend a munkaidővel való gazdálkodásban alapvető jelentőségű, hiszen minden esetben ez képezi a viszonyítási, illetve kiindulási pontot. Így például a munkaidőkeret alapján teljesítendő munkaidő meghatározásánál is ebből kell kiindulni.<sup>28</sup> Törvényi tilalom hiányában egyébként nincs annak akadálya, hogy akár a munkáltató, akár a kollektív szerződés ettől eltérő általános munkarendet állapítson meg. De az eltérést nem engedő munkaidő-beosztási struktúra, például a vasárnapi munkavégzés feltételeire, tekintettel kell lenni.

### 11. A kötetlen munkarend

Kötetlen munkarendről akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezési jogát korlátozva – *a munkavégzés munkavállaló általi önálló megszervezésére* tekintettel – a munkavállaló számára írásban átadja. A munkaidő-beosztás jogának átengedése nem igényel megállapodást, ez a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, ami magában foglalja a visszavonás jogát is.<sup>29</sup> Természetesen az sem kizárt, hogy a munkaidő-beosztás jogának átadását a felek megállapodásban (munkaszerződésben) szabályozzák, ez esetben az ettől való eltérés már a munkaszerződés módosítását igényli. A *vezető állású munkavállaló* munkarendje a törvény rendelkezéséből [Mt. 209. § (3) bekezdés] fakadóan kötetlen, bár e tekintetben mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés eltérően rendelkezhet.

A kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásának feltétele, hogy a munkáltató a beosztás jogát *teljes egészében* átengedje, azaz a munkavállaló teljes napi munkaidejét maga oszthassa be. Hangsúlyozni kell továbbá, hogy a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát csak akkor engedheti át, ha a munkavállaló munkavégzését önálló szervezheti meg, amiből következik, a kötetlen munkarend feltétele, hogy a munkakör, a munkavégzés sajátosságai valóban lehetővé tegyék a munkavállaló munkavégzésének önállóan megszervezését. A kötetlen munkarend tehát kizárólag olyan munkavállaló esetében alkalmazható, aki a munkafolyamatokat nagyobb önállósággal tudja teljesíteni, és ebből következően a teljesítés idejét is maga határozhatja meg. Ennek a feltételnek egyébiránt a vezető állású munkavállaló esetében is teljesülnie kell.

A kötetlen munkarend esetén a munkavállaló munkaidejét ugyan *nem kell nyilvántartani*, de ilyen munkarend esetén sem kizárt a munkaidő nyilvántartása.

A kötetlen munkarenddel járó munkaidő-beosztási jog nem jelent a munkavállaló számára teljes kötetlenséget. A munkavállaló munkáját ugyanis a munkaköri feladatai sajátosságára, a munka természetére tekintettel köteles megszervezni. Ebből következik, hogy nem jelenti a munkarend kötetlenségének sérelmét, ha a munkavállaló bizonyos munkaköri feladatait (például felettesének tájékoztatását, más munkavállalókkal való együttműködését) csak *a munka természete* vagy a munkáltató által meghatározott, illetve megkívánt időpontban

<sup>28</sup> Megjegyzem, az Mt. 97. § (2) bekezdése alapján az általános munkarend nem jár szükségképpen egyenlő munkaidő-beosztással.

<sup>29</sup> Erre az egyoldalú jognyilatkozatra vonatkozó szabályok (Mt. 15. §) az irányadók.

teljesítheti. Így a munkarend kötetlenségét nem érinti, ha a munkavállalónak a meghatározott időpontokban a munkahelyén meg kell jelennie, sőt az sem, ha munkáját alapvetően a munkahelyén kell végeznie. Kötetlen munkarend esetén ugyanis a munkavállaló szabadsága alapvetően arra vonatkozik, hogy mikor és nem arra, hogy hol kell elvégeznie munkaköri feladatait. A munkáltató természetesen a munkahelyen teljesítendő feladatok időpontjait, illetve tartamát nem határozhatja meg úgy, hogy ezzel ténylegesen elvonja a munkavállaló munkaidővel kapcsolatos rendelkezési jogát.

Ki kell emelni továbbá, hogy a kötetlen munkaidő a munkavállaló rendelkezésre állási köteletségét munkavégzési kötelezettségének változatlan fennállása mellett csupán enyhíti, a beosztás jogának átengedése csak a teljesítés módjára vonatkozik, de magának a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettségnek a létét nem érinti.<sup>30</sup>

A kötetlen munkarend esetén az általános szabályokhoz képest a leglényegesebb eltérés, hogy a munkaidő-beosztás jogának átengedése eleve kizárja a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést, így az ezzel kapcsolatos díjazás kérdése fel sem merülhet. Ezen túlmenően fontos különbség még, amint említettük, hogy kötetlen munkarend esetén a munkaidő nyilvántartására vonatkozó szabályok sem irányadók.

A munkaidő-beosztás jogának átengedése nem eredményezheti a jogszabályi előírások megkerülését, különösképp a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés szabályainak kijátszását. Így például, ha a munkáltató által előírt feladatok jellegük miatt a napi munkaidő alatt nem végezhető el, a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés megállapítható. Ugyancsak felmerülhet a rendkívüli munkaidő, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai sajátos jellege folytán a hét valamennyi napján köteles munkát végezni. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést ilyen esetekben a munkavállalónak kell bizonyítania.

## *12. A rugalmas munkarend*

A munkáltató jogosult a munka- és pihenőidő beosztásának jogát csak részbeni átengedésére is. Ám hangsúlyozom, hogy ez – eltérően a korábbi szabályozástól – semmiképp sem minősülhet kötetlen munkarendnek. Részbeni átengedés esetén a munkavállaló a munkájának megszervezéséről, a munkaidő felhasználásáról a munkáltató által meghatározott keretek között dönthet, de az ilyen munkarendet a kötött munkarendre vonatkozó szabályok szerint kell megítélni. A gyakorlatban „részbeni átengedés” általában úgy történik, hogy a munkáltató eleve meghatározza azt a napot, illetve napokat (időszakot), amikor a munkavállaló munkavégzésre köteles és jellemzően a munkahelyén kell tartózkodnia. Ekkor a munkáltató meghatározza, hogy a munkavállalónak naponta mely időszakban (törzsidő) kell mindenképpen munkát végeznie (munkahelyén tartózkodnia), továbbá meghatározza az úgynevezett peremidő(k) kezdetét és végét, amelyen belül a munkavállaló már döntése szerint teljesítheti a munkaidőt.

Ilyen munkarend alkalmazása esetén a munkáltató – hasonlóan a kötetlen munkarendhez – a munkavállaló számára az elvégzendő feladatokat határozza meg, de azt, hogy a feladatokat pontosan mikor, milyen munkaidő-beosztás szerint kell teljesítenie, csak részben, a törzsidő előírásával állapítja meg. A munkaidő másik részét illetően a munkavállaló maga jogosult eldönteni, hogy az egyes munkanapokon – a peremidőn belül – mikor kezdi meg, illetve mikor fejezi be a munkavégzést, továbbá azt, hogy a munkát folyamatosan, vagy kisebb-nagyobb megszakításokkal végzi-e. Az egyes munkafolyamatok közé beiktatott megszakítások tartama alatt a munkavállaló a munkavégzés helyén tartózkodhat, más, például magán-tevékenységet

<sup>30</sup> Kiss György: i. m. 151. o.



is végezhet, de arra is jogosult, hogy a munkavégzés helyét elhagyja. A peremidőn belüli munkavégzés teljesítését a munkáltató közvetlenül nem kérheti számon.

A rugalmas munkarend alkalmazása esetén, lévén ez kötött munkarend, meg kell állapítani egy munkaidőkeretet és a teljesítés alapjául szolgáló naptári időszakot, amelyen belül a munkavállalónak a rá irányadó munkaidő tartamát teljesítenie kell.

### 13. A munkaidő beosztása

A munkaidő beosztása valójában nem más, mint az egyes naptári napok jellegének meghatározása a munkavállaló rendelkezésre állási (munkavégzési) kötelességének teljesítése szempontjából, azaz a munkavállaló mikor és milyen tartamban köteles a szerződésből fakadó szolgáltatási kötelességét teljesíteni. A munkaidő-beosztás tágabb és igazi értelmében nemcsak a rendelkezésre állással, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos idő (munkaidő), hanem a napi és a heti pihenőidők tartamának meghatározása, beosztása is.

A munkaidő beosztásának joga a munkáltatót illeti meg. A munkáltató azonban ezt a jogát nem gyakorolhatja korlátok nélkül. A munkaidővel, ennek megszervezésével kapcsolatos törvényi szabályok valójában nem mások, mint e munkáltatói jog keretek közé szorítása. A beosztással kapcsolatos szabályok részben az egész jogintézményt átható általános rendelkezések, részben konkrét, a munkáltató eljárását részleteiben meghatározó előírások. Ebben a körben egyébként a törvény mellett a kollektív szerződés, valamint a munkaszerződés is korlátozhatja a munkáltatót e jogának tényleges gyakorlása közben. De bizonyos esetekben speciális ágazati jogszabályok is irányadók lehetnek, amelyek szintén köthetik a munkáltatót. Az általános szabály szerint a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, illetve a munka jellegére tekintettel osztja be. Ebben a körben a munkáltató nyilvánvalóan különösképp tekintettel kell, legyen a konkrét munkabiztonsági és a foglalkozás-egészségügyi szabályokra, de nem hagyhatja figyelmen kívül az adott munka olyan jellegzetességeit sem, amelyek érintik, illetve befolyásolják a munkavállaló munkavégzési, regenerálódási képességét.

A munkáltató munkaidő-beosztással kapcsolatos kötelezettségeit nem érinti valamely polgári jogi szerződésben vállalt kötelezettsége sem, és ilyen szerződéses kötelezettségre, mint „kényszerítő erőre” a szerződés jogszerűsége esetén sem hivatkozhat. A munkáltató ugyanis nem vállalhat olyan szerződéses kötelezettséget, amelynek teljesítése a munkajogi szabályokkal ellentétes lenne, és a szerződéses kötelezettség elfogadásával sem mentesülhet a munkaidő beosztásával kapcsolatos kötelessége alól, mert az ezzel kapcsolatos szabályok megtartásáért a felelősség őt terheli. Az ellenkező értelmezés oda vezetne, hogy polgári jogi kötelezettség vállalással mentesülni lehetne a munkáltatót korlátozó rendelkezései alól (EBH2002. 692.).

A törvény *általános magatartási szabályai* természetesen áthatják és meghatározzák az Mt. XI. fejezetével kapcsolatos jogok gyakorlását, illetve kötelezettségek teljesítését. A munkaidő megszervezésével kapcsolatban a felek együttműködési, illetve a rendeltetészerű, jóhiszemű és tisztességes joggyakorlásra vonatkozó kötelezettsége mellett ki kell emelni a méltányos mérlegelés elvét [Mt. 6. § (3) bekezdés]. Ez utóbbi ugyanis a teljesítés módjának egyoldalú, mérlegelési jogkörben történő előírása során alapjaiban befolyásolja a munkáltató eljárását. A munkáltató a munkaidő beosztása során sem tehet olyan intézkedést, amely a munkavállaló számára aránytalan sérelemmel járna. Ez a kötelesség nyilvánvalóan kihat nem csak a munkaidő-beosztás részleteinek, hanem a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére is.

A munkáltató a munkavállaló adott heti munkaidejét főszabályként hétfőtől péntekig osztja be. Ebből következően az *általános munkarend* szerinti munkaidő-beosztás szombatra és vasárnapra heti pihenőidőt tartalmaz. (Lényegében ezért és a vasárnapra történő rendes munkaidő beosztásának szabályozása miatt szükségtelen a törvénynek külön rendelkeznie arról, hogy a heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.) Ezen túlmenően az általános munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló a munkarend szerinti munkanapokra eső munkaszüneti napon mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége alól.

A munkáltató a munkavállaló napi munkaidejét *az általánostól eltérő módon* is beoszthatja. Ennek keretében lehetséges, hogy a munkáltató egyrészt a heti pihenőnapokat (pihenőidőt) osztja be egyenlőtlenül, másrészt a munkaidőt is jogosult az egyes munkanapokra – a napi munkaidő tartamától eltérően – egyenlőtlenül beosztani. Nincs akadálya egyébként annak sem, hogy a munkáltató a hivatkozott két beosztási lehetőséget egyidejűleg alkalmazza. Megjegyzem, önmagában a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének váltakozása nem jelent egyenlőtlen munkaidő-beosztást. A munkaidő egyenlőtlen beosztásának mellőzhetetlen előfeltétele munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása.

A munkáltatónak a munkaidő-beosztást a munkavállalóval legalább egy héttel korábban egyheti tartamra kell közölnie. Közlés hiányában az általános munkarend, illetve az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. A munkaidő-beosztás közlése tekintetében megfelelően alkalmazni kell az Mt. 18. §-ában foglalt rendelkezéseket, így tehát a beosztást közöltnek kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléseket.

A munkaidő-beosztás individuális jogintézmény, amiből a munkáltató személyre szóló tájékoztatási kötelezettsége is fakad. A munkaidő-beosztás tekintetében csak akkor fogadható el olyan megoldás, amely nem személyre szólóan, hanem egy munkavállalói csoport vonatkozásában együttesen közli a beosztás adatait, ha minden kétséget kizáróan, egyértelműen megállapítható, hogy a közlés mely munkavállalókra vonatkozik. Ez tehát csak akkor tekinthető megfelelőnek, ha abból kétséget kizáróan kitűnik – és utólagosan is ellenőrizhető –, hogy az adott munkavállalóra milyen beosztás vonatkozik.

Fontos szabálya a törvénynek a közölt beosztás módosításának lehetősége. Eszerint az adott napra közölt munkaidő-beosztást a munkáltató, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja. Ennek során munkanapot pihenőnappal cserélhet fel, az adott napra elrendelt munkaidőhöz képest hosszabb vagy rövidebb időt rendelhet el. Ez a hatékony munkaidő-megszervezés szempontjából igen lényeges, mert az így módosított munkaidő-beosztás kapcsán sem a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés, sem az állásidő díjazása nem merülhet fel. Abban az esetben azonban, ha a módosítás feltételei nem állnak fenn, akár azért, mert négy napnál rövidebb időn belül történik a módosítás, akár azért, mert az „előre nem látható körülmény” nem állapítható meg, az egyoldalú módosítás a rendkívüli munkaidő, illetve az állásidő díjazására vonatkozó szabályok alkalmazását vonja maga után.

A munkaidő-beosztás módosításának jogszerűsége tekintetében akár jogvita is kezdeményezhető, amelynek a rendkívüli munkaidő vagy állásidő díjazása szempontjából lehet jelentősége. De nem kizárt ennek a munkaügyi felügyelőség általi vizsgálata sem.

Annak természetesen, amint az a gyakorlatban egyébként többször elő is fordul, nincs akadálya, hogy a közölt munkaidő-beosztást – akár a munkavállaló, akár a munkáltató kezdeményezésére – a felek megállapodással módosítsák (Mfv.III.10.300/2017/6.). Ebben az esetben a díjazási kérdésekről az eltérés kapcsán a feleknek megállapodhatnak.

A munkaidő-beosztás közlésével kapcsolatban a kollektív szerződés a törvénytől eltérhet. Ennek keretében nemcsak a közlésre vonatkozó határidőt, hanem a közölt beosztás módosításának feltételeit is eltérően szabályozhatja.