

A teljesített munkaidő fogalma és a teljesítés elmulasztásának jogkövetkezménye

Bevetés

1. A munkajogviszony létesítésének jogügyleti célja az a szándék, hogy az egyik fél (munkavállaló) munkaerejét a másik szerződő fél (munkáltató) rendelkezésére bocsátva, számára rendszeresen (ismétlődően) valamilyen munkatevékenységet végezzen és ezért a másik féltől ellenértékben részesüljön.¹ A munkaszerződés alapján a munkavállaló a munkáltató irányításának megfelelően munkát végezni, míg a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és a munkabért megfizetni köteles.² A munkajogviszonyt keletkeztető kizárólagos jogi tény (causa) a munkaszerződés, a felek ennek megkötésével teremtik meg és alakítják ki a munkavállaló munkavégzésének alapvető jogi kereteit. A munkavégzés főkötelezettségi jellegével összhangban, a munkáltató főköteletségének a munkabér megfizetését tekintjük, ami következik abból, hogy a munkaszerződés lényege szerint szinallagmatikus szerződés, ennek alapján az egyik fél az ígért szolgáltatás teljesítésére, a másik fél pedig a szerződésben megállapodott ellenérték megfizetésére köteles.³

2. Jóllehet ez némiképp vitatott,⁴ de a munkabérfizetésre vonatkozó kötelesség mellett a magam részéről a munkáltató foglalkoztatási kötelességét is alapvető kötelességnek tekintem. Ezt alátámasztja, hogy a törvény a munkáltató foglalkoztatási kötelességét már a munkaszerződés fogalmának meghatározásánál rögzíti, miszerint a munkáltató a munkaszerződés alapján a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni köteles.⁵ A foglalkoztatás fő-, de mindenképp alapkötelezettségi jellege megmutatkozik abban is, hogy kizárólag e kötelesség teljesítése révén realizálódhat a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelessége. A munkavégzés ugyanis csak a foglalkoztatás által valósulhat meg, a foglalkoztatás a munkavállalói kötelességek teljesítésének logikai előfeltétele, „együtthatója”, amiben jól láthatóan fogható meg a foglalkoztatási kötelességnek „előzménykötelesség” jellege is.

A foglalkoztatási kötelesség tartalma

3. A foglalkoztatási kötelesség tartalmát tekintve a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására vonatkozó kötelesség teljesítését jelenti, azaz a munkáltatónak a

¹ 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.; ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*. University Press, Pécs, 1998. 171. o.

² Mt. 42. § (2) bekezdés

³ KISS: *i. m.* 188–189. o.

⁴ KISS: *i. m.* 194. o.

⁵ Mt. 42. § (2) bekezdés *b)* pont. Megjegyzem, a foglalkoztatási kötelesség főkötelezési jellegét erősíti az is, hogy ezt általában, hasonlóan a rendelkezésre állási kötelességhez, a munkajogviszony elhatárolási ismérvének is tekintjük.

munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, hogy a munkaszerződésben vállalt rendelkezésre állási és munkavégzési köteleességét teljesíteni tudja. A foglalkoztatás kötelessége a munkáltatót nem általában, hanem elsődlegesen a munkaszerződésben kikötött feltételek szerint terheli,⁶ amiből jól láthatóan következik, hogy a munkaszerződés megkötésével elvállalt foglalkoztatási kötelesség ugyanúgy, mint a munkavállalói kötelességek teljesítése, a munkáltató részéről folyamatos konkretizálásra szorul. Ennek keretében a munkáltató foglalkoztatási kötelességét időben két, egymástól egyértelműen elkülöníthető szakaszban teljesíti. Elsődlegesen a munkáltatónak a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességével kapcsolatos feltételeket kell egyediesítenie, azaz meg kell határozni, hogy a munkavállaló e kötelességét mikor, hol és milyen feltételek mellett teljesíti. Ennek konkrét jognyilatkozati megjelenése a munkaidő meghatározása (előírása). A foglalkoztatási kötelesség teljesítésének második szakasza, ti. a munkavállaló konkrét munkafeladatokkal való ellátása, vagy fogalmazzunk úgy, hogy a tényleges, szűkebb értelemben vett foglalkoztatás, csak a rendelkezésre állási kötelesség előírását és ennek a munkavállaló általi megfelelő teljesítését követően teljesülhet.⁷

A munkaidő fogalma

4. A munkajogviszonyból származó kötelesség teljesítése szempontjából az egyik leglényegesebb kérdés a teljesítés időpontja, illetve annak időbeli tartama (kerete), hiszen „a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének legfontosabb mértéke az az idő, amely alatt munkavégzésre köteles (munkaidő)”.⁸ A rendelkezésre állási, munkavégzési, illetve foglalkoztatási kötelesség teljesítésének időpontját, valamint ezek időbeli terjedelmét a munkáltató a munkaidő előírásával jelöli ki. A törvényi definíció szerint „munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama”.⁹ 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.

5. Az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (a továbbiakban: 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”.¹⁰ Az Irányelv a pihenőidőt a munkaidő fogalmához képest határozza meg, azaz pihenőidő az, ami nem munkaidő. Így tehát 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.¹¹

⁶ KISS: *i. m.* 195. o.

⁷ Mt. 52. § (1)–(2) bekezdés

⁸ RADNAY JÓZSEF: *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest, 2000. 101. o.

⁹ Mt. 86. § (1) bekezdés.

¹⁰ Irányelv, 2. cikk 1. pont.

¹¹ 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

6. Mind a hatályos hazai, mind pedig az uniós szabályozásból jól kitűnik, 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.”¹² 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.

7. Fentebb már kifejtettük, a munkáltató a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelességének teljesítésével kapcsolatos időbeli feltételeket egyediesíteni (konkretizálni) köteles, azaz meg kell határoznia e kötelesség teljesítésének időpontját, illetve időbeli tartamát (keretét). A munkajogviszony jellegéből fakadóan munkavégzésre jellemzően csak a munkáltató rendelkezése alapján, tehát csak munkaidőben kerülhet sor. Munkajogi értelemben vett munkavégzés kizárólag munkaidőben teljesíthető.¹³

A munkavégzésre szolgáló idő előírása, azaz a (rendes) munkaidő beosztása és a (rendkívüli) munkaidő elrendelése a munkáltató részéről jognyilatkozási 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.¹⁴ Ebből azonban nem vonható le olyan következtetés, miszerint a kifejezett munkáltatói rendelkezés (munkaidő előírása) hiánya tényleges munkavégzés esetén kizárná a munkaidő megállapíthatóságát. Etekintetben a Kúria már rég következetes és előremutató gyakorlatot követ, amely szerint kifejezett munkáltatói rendelkezés hiányában is munkaidőnek minősül a munkavállaló munkavégzésének tartama, ha bizonyítható, hogy a munkavégzés a munkáltató érdekében, annak hallgatóságos tudomásulvételével történt.¹⁵

A rendes és rendkívüli munkaidő

8. A munkajogviszonyból fakadó kötelességek teljesítése szempontjából kétség kívül van jelentősége 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

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.

¹² BANKÓ – BERKE – KISS *i.m.* 385. o.; RADNAY *i.m.* 103. o.

¹³ Egyebek mellett ezért is indokolatlan a külön szabály az előkészítő, illetve befejező tevékenységre vonatkozóan.

¹⁴ A rendes munkaidő-beosztást az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint írásban kell közölni, míg a rendkívüli munkaidő elrendelését a 108. § (1) bekezdés szerint csak a munkavállaló kérésére vagy kollektív szerződés ilyen értelmű rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

¹⁵ 53/1999. számú munkaügyi elvi határozat

rendkívüli munkaidő elrendelésére vonatkozó jogát,¹⁶ de a munkáltatónak külön ellentételeznie is kell azt a „többletterhet”, hogy a munkavállaló munkavégzésére rendkívüli munkaidőben került sor. Épp e szempontok érvényesíthetősége, ellenőrizhetősége érdekében rendeli a törvény a rendkívüli munkaidő külön történő nyilvántartását.¹⁷ Egyéb, a fentiekén túlmenő indoka a rendes és rendkívüli munkaidő megkülönböztetésének nincs és - nézetem szerint - nem is kell, hogy legyen.¹⁸

A teljesített munkaidő

9. A munkaidő legal definíciója¹⁹ nem különböztet a rendes és rendkívüli munkaidő között. Így a törvény rendelkezéséből egyértelműen az fakad, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelességét mind a (rendes) munkaidő beosztásával, mind a (rendkívüli) munkaidő elrendelésével teljesítheti. A fogalommeghatározásból ugyanis egyértelműen kitűnik, hogy a törvény egyaránt munkaidőnek tekinti a rendes és a rendkívüli munkaidőt is, 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 munkaidőnek, hiszen ebben az esetben a munkáltató nem kifejezetten munkavégzés céljából írja elő a munkaidőt, amikor a munkavállalónak a pihenőidejének terhére elrendelt és a munkáltató által meghatározott helyen történő rendelkezésre állási kötelességet kell teljesítenie (ügyelet).²⁰)

10. Az Mt. a rendkívüli munkaidőnek több típusát különbözteti meg.²¹ E különbségtétel alapja, hogy miben nyilvánul meg a munkaidő „rendkívüli” jellege: abban-e, hogy a munkavállaló nem a vonatkozó szabályok szerint előre közölt beosztás²² alapján köteles a munkát végezni, vagy abban, hogy munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározott tartamnál többet kell dolgoznia.²³ Ez utóbbi esetben szembetűnő, 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 munkáltató utasítást jelent. A gyakorlatban lényeges, hogy a munkáltató részéről kifejezett elrendelés (utasítás) jellemzően csak a beosztástól eltérő

¹⁶ A munkáltató rendkívüli munkaidő elrendelésével kapcsolatos jogát egyébként valamennyi munkavállaló tekintetében korlátozzák még az általános magatartási követelmények [6-8. §] is.

¹⁷ Mt. 134. § (1) bekezdés a) pont

¹⁸ Megjegyzem, hogy az Európai Unió tagállamainak munkaidőre vonatkozó szabályozását alapvetően meghatározó, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv pedig semmi módon nem különböztet a munkaidő két típusa között.

¹⁹ Mt. 86. § (1) bekezdés.

²⁰ Mt. 107. § d) pont.

²¹ Mt. 107. § Megjegyzem a 107. § b), illetve a c) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartalmilag azonos jellegű, nevezetesen a munkavállaló mindkét esetben több munkaidő teljesít, mint, ami a munkaszerződés szerint teljesítendő munkaideje lenne.

²² Mt. 97. § (4), (5) bekezdés

²³ 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 a 99. § (6) bekezdésben foglalt szabály is.

(rendkívüli) munkaidő esetében van, a többletmunkaidő általában nem külön elrendeléssel, hanem a munkaidő-beosztás eredményeképp keletkezik.²⁴ A munkáltató tehát, amikor a közölt beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzést rendel el, egyidejűleg nem kívánja azt is, hogy a munkavállaló ezzel a szerződés szerint rá irányadónál több munkaidőt is teljesítsen. Természetesen a beosztástól eltérő munkaidő elrendelése végső soron eredményezheti, hogy a munkavállaló a szerződés szerinti munkaidőt (munkaidőkeretet) meghaladó tartamban is teljesít 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.

11. A fent kifejtettekben 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 kifejtettük – 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, nem lehetett a jogalkotó célja, hiszen a beosztástól eltérő munkaidő nem feltétlenül jelenti egyben többlet munkaidő teljesítését is.

12. 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.²⁵ 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) bekezdés a munka díjazását csak a munkaidő rendkívüli jellege alapján szabályozza. A törvény garanciális okokból

²⁴ Az ügyelet során elrendelt munkavégzés tartama beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőnek minősül.

²⁵ Mt. 143. § (1)-(5) bekezdés

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.²⁶ Havibérezés esetén ugyanis a havibér – feltéve, ha a teljesített munkaidő tartama a szerződéses munkaidőt nem haladja meg - tartalmazza a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó alapbért is. Az alapbérre való jogosultság tehát nem attól függ, hogy a munkavégzés rendes vagy rendkívüli munkaidőben történt-e, az alapbérre 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 számíttania.

13. A fenti érvelést támasztja alá az az elszámolási szabály is, miszerint a munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérért az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével kell elszámolni.²⁷ 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.²⁸

14. 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 százalékos bérpótlék vagy ötven százalékos bérpótlék és egy másik heti pihenőnap illeti meg.²⁹ Megítélésem szerint ez a sajátos díjazási szabály is alátámasztja, hogy nincs tételes jogi alapja annak, hogy az ilyen rendkívüli munkaidőt a teljesített munkaidő számításánál figyelmen kívül kellene hagyni. A száz százalékos pótlék megfizetése esetén a pihenőnapot – a munkaidő rendkívülisége 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

²⁶ Ez ugyan nem irányadó a 156. § (1) bekezdés b) ponttól 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.

²⁷ Mt. 156. § (2) bekezdésben

²⁸ Így például: dr. Kártyás Gábor: Nem szabályos a munkaidőt egyenlegként számítani (megjelent: <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/nem-szabalyos-a-munkaidot-egyenlegkent-szamitani>). Megjegyzem, az általam kifejtettekkel azonos jogértelmezésen alapul a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.21.326/2017/8. számú jogerős ítélete is.

²⁹ Mt. 143. § (4) bekezdés

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 alpbért 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.

A foglalkoztatási kötelesség elmulasztása és jogkövetkezménye

15. A munkavállaló jogosult a foglalkoztatási kötelesség teljesítését követelni, illetve a teljesítés elmaradásával kapcsolatos igényeit is érvényesítheti.³⁰ A foglalkoztatási kötelesség teljesítésének elmulasztása ugyanis, feltéve, hogy a munkavállaló a teljesítésre képes és kész, szerződésszegésnek minősül, így jogellenes munkáltatói magatartás.

16. A korábbi munkajogi szabályozáshoz képest a hatályos törvény jól láthatóan változtatott a foglalkoztatási kötelesség jogellenes elmulasztásával kapcsolatos jogkövetkezmények tekintetében. Amíg a régi Mt. szerint az állásidő fogalma általában jelentette a foglalkoztatás (munkavégzés) hiányát, addig a hatályos szabály szerint állásidőnek csak a beosztás szerinti munkaidőben³¹ történő foglalkoztatás jogellenes elmulasztása minősül.³² Mindebből szükségképpen adódik, hogy az új törvény alapján meg kell különböztessük a foglalkoztatási kötelesség elmulasztásának azt az esetét, amikor a munkáltató a munkavállaló számára egyáltalán nem ír elő rendelkezésre állási kötelességet (nem határoz meg munkaidőt) attól, amikor a foglalkoztatás a munkavállaló számára előírt (rendes) munkaidőben – jogellenesen – marad el. Az

³⁰ BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 230. o., ROMÁN: *i. m.* 1989. 65., 176. o., ROMÁN: *i. m.* 1996. 18. o.

³¹ Mt. 88. § (2) bekezdés.

³² Régi Mt. 151. § (4) bekezdés: „A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alpbére illeti meg.”

előbbi helyzet figyelemmel az Mt. 97. § (4) bekezdésére, miszerint beosztás közlésének hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó, jellemzően akkor állhat elő, ha a munkáltató a munkavállaló számára a munkaidőkeret alapján teljesítendő munkaidőhöz képest kevesebb munkaidő teljesítését írja elő.

17. A fenti különbségtételből nézetem szerint egyértelműen következik, hogy a mulasztással (szerződés-szegéssel) kapcsolatos jogkövetkezmények is szükségképpen különböznek aszerint, hogy a mulasztás a munkáltatói kötelesség teljesítésének mely létszakában történt.

A rendelkezésre állási kötelesség előírásának hiánya esetén a munkavállaló munkáltatóval szembeni igénye szerződéses megalapozottságú (obligatórius jellegű). Abban az esetben, ha a munkavállaló képes és kész a teljesítésre, ám a munkáltató számára nem írt elő munkaidőt, szerződésszegő módon jár el, és a munkáltató helytállási kötelessége ennek okán a kártérítési felelősség szabályai állhat fenn. Mentésülnie csak a törvényben meghatározott kimentési feltételek bizonyítása esetén lehet.³³ Jól láthatóan ebben az esetben nem az állásidő mentesülési (kimentési) szabályai az irányadóak, a „kívülálló elháríthatatlan okra” való hivatkozás csak a beosztás szerinti munkaidőben történő nemteljesítés esetén teszi lehetővé a mentesülést.³⁴ Téves tehát azt állítani, hogy ilyen esetben az állásidőre vonatkozó szabályok alkalmazásának lenne helye.³⁵ (A régi törvény ehhez képest a mentesülést teljes körűen (differenciálatlanul) megengedte, ha a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének elmaradása a munkáltató működési körén kívül ok következménye volt.)³⁶

18. Másként alakul a munkáltató helytállási kötelessége, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelességét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti. Amint említettem, a hatályos törvény ezt tekinti állásidőnek. Az állásidő és a díjazásra való jogosultság feltétele a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességének megfelelő teljesítése, azaz, a munkavállaló részéről teljesítési hiba ne merüljön fel. Magától értetődik, hogy akkor sem beszélhetünk állásidőről, ha a munkavállalónak valamely okból nincs teljesítési kötelessége.³⁷ Állásidő esetén a munkavállaló alpbérére, illetve a munkavégzés esetén őt megillető bérpótlék(ok)ra jogosult.³⁸ Lényeges eltérés az állásidő kapcsán, hogy a munkáltató ez esetben nem a kártérítési felelősség szabályai szerint, hanem a különös szabály alapján akkor mentheti ki magát, ha a foglalkoztatási kötelesség elmulasztása valamely rajta kívülálló elháríthatatlan okra volt visszavezethető.

³³ ROMÁN: *i. m.* 1989. 148-149. o., CSÉFFÁN: *i. m.* 436. o., Mt. 166. § (2) bekezdés.

³⁴ Mt. 146. § (1) bekezdés

³⁵ Így például: dr. Kovács Szabolcs: amit az állásidőről tudni kell (megjelent: <https://ado.hu/rovatok/munkaugyek/amit-az-allasidorol-tudni-kell>, dr. Kártyás Gábor: Nem szabályos a munkaidőt egyenlegként számítani (megjelent: <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/nem-szabalyos-a-munkaidot-egyenlegkent-szamitani>)

³⁶ Lőrincz György: A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, avagy a kritikai kritika kritikája, *Munkajog*, 2018. 1. szám 34. o.

³⁷ BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 473. o.

³⁸ Mt. 146. § (1) bekezdés, valamint 147. §.

A munkavállaló ebben az esetben is jogosult a foglalkoztatási kötelesség elmulasztásával okozott - az állásidő díjazását meghaladó - kárainak megtérítését az Mt. általános szabályai szerint igényelni.