

Dr. Pál Lajos¹
A kötetlen munkarendről

1. Bevezetés

A munkajogviszony alanyai a munkaszerződés megkötésével a munkavállaló rendszeres munkavégzésének jogi kereteit kívánják megteremteni.² Így tehát nem kétséges, a munkajogviszony középpontjában a munkavégzés áll, hiszen ez a jogügyleti kauza. Annak érdekében, hogy ez a jogügyleti cél teljesedésbe mehessen, azaz a munkavállaló munkát végezzen, mindkét fél részéről szükséges még más (mellék)kötelességek teljesítése is. E tekintetben a munkáltató *foglalkoztatási kötelessége*, ami lényegét tekintve a munkavégzés feltételeinek biztosítását jelenti, az elsődleges, mert valójában e kötelesség a munkajogviszony „mozgatórugója”. Emellett hasonlóképp fontos a munkavállalót terhelő és a munkavégzési kötelességtől funkcionálisan elválaszthatatlan, „eszköz jellegű” *rendelkezésre állási kötelesség* is.³

A felek e kötelességeik teljesítését a szerződés megkötésével vállalják el, ám a kötelességek tartalmát a munkaszerződés vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok csupán elvont módon fogalmazzák meg, ezért szükséges az absztrakt munkavállalói kötelesség tartalmának és teljesítésének konkretizálása. Ez a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének keretében történik, amikor is a munkáltató meghatározza a munkavállalói kötelesség *konkrét* tartalmát és teljesítésének feltételeit. Ez mellőzhetetlen feltétele a munkavállalói kötelességek teljesítésének, mert ennek hiányában a munkavállalót nem terhelheti sem a rendelkezésre állás, sem a munkavégzés kötelessége.⁴

A munkajogviszony jellegzetessége, hogy a felek kötelességeiket nem általában, hanem időben meghatározott feltételek szerint kell, teljesítsék. E vonatkozásban e kötelességek teljesítése két szempontból is meghatározott: *egyrészt* a munkaszerződés a *napi munkaidő* kikötésével behatárolja e kötelességek teljesítésének időbeni terjedelmét, *másrészt* a teljesítés feltételeit, azaz a munkavállaló *mikor* köteles rendelkezésre állni, illetve munkát végezni, a munkáltató a foglalkoztatási kötelesség teljesítése során – a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és munkaszerződés keretei között - a munkarend, illetve a munkaidőbeosztás előírásával konkretizálja. Megjegyezzük, a munkáltatói „túlhatalom” nem csak a teljesítési időpont egyoldalú meghatározhatóságában nyilvánul meg, hanem a teljesítés lehetséges tartama tekintetében is, hiszen a munkáltató a rendkívüli munkaidő elrendelésével a munkaszerződéshez képest egyoldalúan növelheti azt az időt, ami alatt a munkavállaló rendelkezésre állásra és munkavégzésre köteles. A rendkívüli munkaidő tehát a munkavállalói kötelesség teljesítésének tartamát befolyásolhatja, a foglalkoztatási kötelességét azonban nem.

2. A munkaidő beosztása

A munkáltató a foglalkoztatási kötelességét időben egymástól jól elkülöníthető két szakaszban teljesíti: *először* előírja a munkavállaló számára a rendelkezésre állási kötelességet, aminek konkrét jognyilatkozati megjelenése egyébként a munkaidő beosztása (előírása), *majd* a rendelkezésre állás megfelelő teljesítése esetén rendelkezhet a munkavállaló munkavégzéséről.

Fontos kiemelni, hogy a munkaidő előírását a törvény nem a munkáltató kötelességeként, hanem jogosultságaként szabályozza. A munkaidő megszervezése ugyanis nem önmagáért való,

¹ ügyvéd, Pál és Kozma Ügyvédi Iroda

² 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.

³ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*. University Press, Pécs, 1996. 3–6. o., KISS: *i. m.* 147. o.

⁴ ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)* Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 142. o., KISS: *i. m.* 194. o.

hanem a munkáltatói utasítási jog részeként, a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének *eszköze*. Jól láthatóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szerint is: a munkarend meghatározása, a munkaidő beosztása a munkáltató joga.⁵

E körben az alapvető jogintézmény a *munkarend*, ami tartalmát tekintve a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok meghatározása. Ez a munkáltatói *normatív* aktus alapjaiban befolyásolja a foglalkoztatási kötelesség teljesítése során a rendelkezésre állási kötelesség előírásával kapcsolatos *egyedi* munkáltatói utasítást, a *munkaidő-beosztást*.

3. A beosztás jogának átengedése

Tekintve, hogy a munkaidő megszervezése a munkáltató számára jogosultság, nem lehet annak akadálya, hogy ezt a jogát a munkavállalóval *megosztva* gyakorolja, esetleg részére *teljes egészében* át is adja. A munkaidő megszervezésének jogát a munkáltató átengedheti a munkavállalóval kötött megállapodás (munkaszerződéses rendelkezés) vagy egyoldalú (diszkrécionális) rendelkezés alapján. (Az egyoldalú jognyilatkozatra az Mt. 15. § rendelkezései az irányadóak.) Megjegyezzük, az átengedés történhet egyedi, de akár normatív aktussal is. Annak sincs akadálya, hogy a munkáltató egy adott munkakörben foglalkoztatott munkavállalók esetében normatív szabályozással (szabályzatban) engedje át a beosztás jogát.

A beosztás jogának – akár részben, akár egészben történő – átadása megállapodás (munkaszerződés) alapján azzal a jogkövetkezéssel jár, hogy a munkáltató végérvényesen lemond a munkavállaló munkaidejének megszervezésével kapcsolatos jogáról, ám egyoldalú rendelkezés esetén ezt bármikor újra saját rendelkezési körébe vonhatja.

Az átengedésre vonatkozó munkáltatói döntés kétség kívül munkavállalói jogosultságot keletkeztet, ezért ezzel kapcsolatban felmerülhet az Mt. 16. § alkalmazhatóságának kérdése, azaz a beosztás jogának átengedése minősülhet-e a munkáltató részéről *egyoldalú kötelezettségvállalásnak*. Ebben az esetben ugyanis - a 16. § (2) bekezdés okán - már korlátozott a munkáltató döntési joga. Megítélésünk szerint ebben az esetben arról van szó, hogy a munkáltató nem él valamely törvény biztosította jogával, ennek gyakorlására vonatkozó jogát átadja a másik félnek, ez pedig nem tekinthető kötelezettségvállalásnak, így a munkáltató egyoldalú módosításra vonatkozó joga sem korlátozott.

A munkaidő megszervezésével kapcsolatos jog átadásakor – akár megállapodással, akár egyoldalú jognyilatkozattal történik - a munkáltató feltételeket, korlátokat is szabhat. Ebben az esetben a munkavállaló a munkaidő-beosztás jogát a munkáltató által előírt szabályok szerint gyakorolhatja. Ezeket a szabályokat a munkáltató megállapíthatja egyedi, de normatív (szabályzat) aktussal is. Ezek a munkáltatói rendelkezések kötetlen munkarend kapcsán nem eredményezhetik a munkavállaló munkaidő-beosztással kapcsolatos jogának kiüresedését, mert ebben az esetben kötetlen munkarendről nem lehetne szó, tehát ilyen esetben a munkavállaló munkaidő-beosztását a kötött munkarend szabályai szerint kellene megítélni, ami nyilvánvalóan hatással lehet a munkavállaló díjazással kapcsolatos igényeire is.

Hangsúlyozni kell, hogy a munkaidő-beosztás jogának – akár részben, akár egészben – történő átengedése a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességét 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.⁶

A beosztás jogának átengedése kötetlen munkarend esetén csak írásban történhet.⁷ Abban az esetben azonban, ha a munkáltató csak részben adja át a munkaidő-beosztás jogát, tehát a munkarend továbbra is kötött marad, ilyen alakísági előírást a törvény nem tartalmaz. Más kérdés,

⁵ Mt. 96. § (1) bekezdés

⁶ KISS György: *Munkajog*, Osiris, Budapest, 2005., 151. o.

⁷ Mt. 96. § (2) bekezdés

hogy érdemes ilyen esetben is az átengedés tényét és feltételeit a munkáltatónak a munkavállalóval írásban közölni.

4. Rugalmas munkarend

Említettük, a munkáltató a munkaidő beosztásával kapcsolatos jogosultságát részben vagy egészben is átengedheti. A részbeni átengedés némiképp „jogon kívüli” intézménynek minősül, hiszen – ellentétben a kötetlen munkarenddel – erre vonatkozóan tételes jogi előírás nem található. Ennek lehetőségét csak abból tudjuk levezetni, hogy a munkaidő-beosztás kapcsán munkáltatói jogosultságról lévén szó, nem lehet annak akadálya, hogy a jogosult munkáltató jogának egy részével oly módon ne éljen, hogy annak gyakorlására a kötelezettet jogosítsa fel.

Ilyen munkarend alkalmazása esetén a munkáltató a munkavállaló számára ténylegesen 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 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 magánéleti tevékenységet is végezhet, de arra is jogosult, hogy a munkavégzés helyét elhagyja. A peremidőn belüli munkavégzés tartamát a munkáltató nem korlátozhatja, illetve ennek teljesítését sem kérheti számon, hiszen azt nem a munkáltató osztotta be. A rugalmas munkarend alkalmazása esetén, lévén ez kötött munkarend, a teljesítendő munkaidőt munkaidőkeret alapján kell megállapítani és ezt kell a munkavállalónak az alapul szolgáló naptári időszakban teljesítenie.

5. A kötetlen munkarend

Kötetlen munkarendről akkor lehet szó, ha a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát *teljes egészében* átadja a munkavállaló számára. Ebben az esetben tehát a munka- és pihenőidő megszervezésének joga a munkavállalót illeti meg. Ez egyébként azzal is jár, hogy ebben az esetben nem kell alkalmazni a munkáltató beosztási jogára vonatkozó korlátozó rendelkezéseket. Ezek a szabályok csak akkor mellőzhetőek, ha a munkavállaló *teljes egészében* maga jogosult munkaidejének megszervezésére. Ez a feltétel egyébiránt az Európai Unió irányelvének rendelkezéséből és az Európai Bíróság gyakorlatából is fakad.⁸

A munkaidő-beosztás joga akkor engedhető át, ha ezt a munka megszervezése lehetővé teszi. Utalunk itt ismét a munkaszerződés jogügyleti céljára: a munkáltató azért létesít jogviszonyt a munkavállalóval, mert szüksége van a munkavégzésére, hiszen működését kizárólag a munkavállaló munkavégzése révén tudja megvalósítani. Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló munkát csak munkaidőben végezhet, jól látható, a munkaidő megszervezése lényegében azonos a munkavégzés megszervezésével is. Ezért a munkaidő megszervezésével kapcsolatos jog átadása a munkavállaló számára ténylegesen a munkavállaló által teljesítendő munkafeladatok megszervezésének átengedését is jelenti, tehát csak akkor lehetséges a munkaidő-megszervezés átengedése, ha ezt a munkaköri feladatok lehetővé teszik, azaz a munkakör, a munkavégzés sajátosságai valóban lehetővé teyék a munkavállaló munkavégzésének önálló 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. A munkavégzés önálló megszervezésére, mint feltételre a kötetlen munkarend legal definíciója is utal.⁹

⁸ 2003/88/EK irányelv 17. cikk (1) bekezdés, C-484/04

⁹ Mt. 96. § (2) bekezdés

A munkaidő-beosztási jog teljes átengedése sem jelent a munkavállaló számára teljes „szabadságot”. 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 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.

Fentebb utaltunk arra, hogy a munkáltató, amikor feljogosítja a munkavállalót a munkaidejének beosztására, meghatározhatja ennek feltételeit, illetve korlátait. A munkáltató jogosult ennek során meghatározni a munka- és pihenőnapokat, azaz azt, hogy a munkavállaló a munkafeladatait mely napokon teljesítse. Emellett az sem kizárt, hogy a munkáltató a munkavállaló számára előírja, hogy az egyes munkanapokon milyen időkeretek között oszthatja be a napi munkaidejét. Hangsúlyozzuk azonban, hogy ennek során olyan keretet kell meghatározni, amely biztosítja a munkavállaló számára, hogy a munkaidejével valóban érdemben és szabadon rendelkezhesen, azaz a munkaidő tényleges beosztása a munkavállaló által valósulhasson meg. Ebben az esetben egyébként a munkáltató lényegében a munkavállaló napi pihenőidejének kezdő és befejező időpontját határozza meg.

6. Rendkívüli munkaidő

Az, hogy a munkáltató ún. kötetlen munkarend esetén is korlátokat szabhat a munkavállaló számára, azaz előírhatja a munkanapokat, illetve meghatározhatja a pihenőidőket (heti pihenőnap, napi pihenőidő) azzal a következménnyel jár, hogy a munkáltató a munkavállaló pihenőidejének terhére rendelkezésre állási köteleességet (készenlét, ügyelet), illetve rendkívüli munkaidőt rendelhet el. A kötetlen munkarend ugyanis csak a rendes munkaidő beosztásával kapcsolatos munkáltatói jog átadását jelenti, ezzel a munkáltató a rendkívüli munkaidő elrendelésével kapcsolatos jogát csak akkor korlátozza vagy zárja ki, ha a munkavállalónak a rendes munkaidő, pihenőidő beosztásával kapcsolatos jogát nem korlátozta. Ekkor a rendkívüli munkaidő, mint beosztástól eltérő munkaidő elrendelése, a munkáltató által előírt munka- és pihenőidő hiányában, nyilván nem értelmezhető.

Fentebb már utaltunk arra, hogy a kötetlen munkarend a (rendes) munkaidő beosztásával kapcsolatos munkáltatói jog átadását jelenti, ami nem csak a rendkívüli munkaidő elrendelésére vonatkozó munkáltatói jogot nem érinti, de a teljesítendő munkaidő tartamára sincs hatással. Így a kötetlen munkarend sem járhat azzal, hogy a munkavállaló a munkaszerződésben meghatározott napi munkaidőt meghaladó tartamú munkavégzést teljesítsen. A beosztás jogának átadása azt eredményezi, hogy a munkaidő, illetve a pihenőidő beosztása a munkavállaló joga, továbbá azt, hogy ezzel összefüggésben a munkáltatónak ellenőrzési kötelessége megítélésünk szerint nincsen. A munkavállaló tehát a teljesítendő munkaidővel, illetve a pihenőidővel kapcsolatban a munkáltatóval szemben igényt nem érvényesíthet. Abban az esetben azonban, ha a munkáltató közvetlenül vagy közvetve a munkavállaló beosztással kapcsolatos jogát elvonja vagy korlátozza, felmerülhet a rendkívüli munkaidő teljesítése és az ezzel kapcsolatos munkavállalói igény.

Ezt az álláspontot megerősíti az a *kúriai gyakorlat*¹⁰, amely szerint kifejezett munkáltató elrendelés hiányában is lehet szó rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről és ennek alapján a munkavállaló érvényesítheti az ehhez fűződő többletdíjazásra vonatkozó igényét. Abban az esetben ugyanis, ha a munkavállaló számára előírt munkaköri feladatokat csak a munkaszerződésben rögzített napi munkaidőt meghaladó tartamú munkavégzéssel tudja teljesíteni, ez megalapozza a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó díjazás iránti igényt. A Kúria eseti döntéseiben kifejtette: „bár alapvetően a túlmunkavégzésre a munkáltató elrendelése alapján kerülhet sor, de az is túlmunkának minősül, ha az annak elrendelésére jogosult személy tudomásul veszi, hogy a munkavállaló túlmunkát végez, és az a munkáltató érdekében szükséges és indokolt, vagyis ha igazolódik, hogy a túlmunka végzésére - elrendelés hiányában is - a munkáltató érdekeit szem előtt tartva szükség volt”, továbbá, „ha a munkáltató a munkavégzés kapcsán olyan feltételeket teremt, hogy a munkavállaló a rá háruló feladatot csak túlmunkavégzéssel tudja teljesíteni, úgy a munkáltatónak elrendelés hiányában és túlmunkadíjat kell fizetnie”¹¹. Hangsúlyozni kell azonban, hogy mind a többlet-munkaidőt, mind ennek szükségességét a munkavállalónak kell bizonyítania: „A rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránti kereseti kérelem esetén a bizonyítási kötelezettség nemcsak arra vonatkozik, hogy egy adott napon a munkavállaló részéről munkavégzés történt, bizonyítani szükséges a teljesített óraszámot is.”¹²

7. *Ex lege* kötetlen munkarend

A törvény néhány, a munkajogviszony sajátos típusa esetén maga rendelkezik úgy, hogy a munkavállaló munkarendje a törvény erejénél fogva (*ex lege*) kötetlen. Ilyenek a munkakörmegosztás (194. § (2) bekezdés), a távmunkavégzés (197. § (5) bekezdés) és a vezető állású munkavállaló (209. § (4) bekezdés). Ezekben az esetekben a munkáltató a munkavállalót a törvény előírása alapján kell, hogy kötetlen munkarendben foglalkoztassa, tehát nem szükséges a munkaidő-beosztás jogának a 196. § (2) bekezdés által előírt írásbeli átengedése. A kötetlen munkarend alkalmazásától eltérni csak a munkavállalóval kötött megállapodás alapján lehet. Utalunk továbbá arra is, hogy megítélésünk szerint az ilyen atipikus jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló esetében, eltérően attól, amikor a munkáltató maga engedi át a beosztás jogát, nincs lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztásával kapcsolatban korlátozásokat szabjon.

Felmerül, hogy kifejezett megállapodás hiányában a munkavállaló foglalkoztatása minősülhet-e kötött munkarendűnek, ha a tényleges helyzet ezt támasztja alá. Ennek azért van (lehet) jelentősége, mert ebben az esetben az lehet a kérdés, hogy a munkavállaló érvényesítheti-e a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellenértéke iránti igényét. Álláspontunk szerint, amit a Kúria eseti döntése¹³ is alátámaszt, a munkavállalói igény megítélésekor a tényleges helyzetet kell irányadónak tekinteni. Eszerint, ha a munkáltató a munkavállaló számára előírja a munkaidőt és a munkavállaló ez ellen nem tiltakozik, ezt tudomásul veszi, a foglalkoztatást a kötött munkarend szabályai szerint kell megítélni. Hasonlóképp, amint fentebb kifejtettük, ha a munkavállaló a munkafadatait csak többlet munkaidőráfordítással tudja teljesíteni, felmerülhet a többletdíjazás iránti igény.

Sajátos esete a kötetlen munkarendnek a külön jogszabályban meghatározott, a közszolgálati médiaszolgáltatási, valamint a közszolgálati médiaszolgáltató hírügynökségi tevékenységében való részvételre irányuló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló. A médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló 2010. évi CLXXXV. törvény 108/B. § (2) bekezdése szerint ugyanis az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkarendje a törvény erejénél

¹⁰ BH1997.500., EBH1999.53., EBH2006.1443., BH2015.201.

¹¹ BH1998.509., EBH1999.53., Mfv. II.10.566/2013/5., Mfv. I.10.109/2010/3., Mfv. II.10.280/1979.

¹² Mfv. III.10.607/2017/4.

¹³ Mfv. III.10.607/2017/4.

fogva kötetlennek minősül. A törvény előírásától a felek egyébként munkaszerződésben eltérhetnek. A hivatkozott jogszabályi hellyel kapcsolatban - bírói kezdeményezésre – született a 3313/2018 (X. 16.) AB határozat, amely a kezdeményezést – alaptörvényellenesség híján - elutasította. Érdekessége az ügynek, hogy a bíró egy rendkívüli munkaidő díjazása iránt előterjesztett igénnyel kapcsolatos perben terjesztette a kezdeményezését az Alkotmánybíróság elé. Megítélésem szerint azonban lehetőség lett volna a munkaügyi perben az igény megfelelő elbírálására a rendkívüli munkaidővel kapcsolatban fentebb kifejtettek alapján.

8. Mellőzni rendelt törvényi előírások

A törvény kifejezett rendelkezése¹⁴ szerint a kötetlen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében a 93-112. §§-t és a 134. § (1) bekezdés a)-b) pontot nem kell alkalmazni. A hivatkozott törvényi előírás a munkáltató munkaidő-beosztására és a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályok mellőzését írják elő. Ennek kapcsán felmerülhet, hogy ez nem zárja-e ki a munkáltatónak azt a jogát, amint fentebb erre utaltunk, hogy a munkavállaló számára a kötetlen munkarend kapcsán feltételeket, korlátozásokat írjon elő. Álláspontunk szerint a hivatkozott rendelkezések a munkáltató beosztással kapcsolatos jogára vonatkoznak, ezért helyes értelmezés mellett ez azt jelenti, hogy a munkavállaló munkaidő-beosztására ezek a munkáltatót korlátozó szabályok nem irányadóak. Így nem látjuk akadályát annak, hogy a beosztásra vonatkozó jog átengedése esetén a munkáltató a munkavállaló számára feltételeket szabjon.

9. Egy ítélet margójára

A Kúria eseti döntésében¹⁵ vizsgálta a kötetlen munkarenddel kapcsolatos kérdéseket. A döntés az illetékes munkaügyi hatóság határozatának felülvizsgálata kapcsán született. Ítéletében a Kúria kimondta: „A kötetlen munkarend megállapítására a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel kerülhet sor. Ez azt feltételezi, hogy a munkavállaló olyan jellegű tevékenységet végez, amely a többi munkavállaló munkavégzésétől függetlenül ellátható, és ezt az időtartamot a munkáltatói igénytől, illetve az Mt. korlátozást tartalmazó szabályaitól függetlenül maga a munkavállaló oszthatja be.” Az alapul szolgáló konkrét tényállás figyelembe véve ezzel az állásponttal egyet lehet érteni. Ám általánosítható következtésként megítélésünk szerint ezt kimondani nem lehet. Fentebb már kifejtettük, hogy a kötetlen munkarend nem jelentheti azt, hogy a munkavállaló a munkaidejét teljesen önállóan, mindenre tekintet nélkül oszthatná be. A munka megszervezése során figyelemmel kell lenni a munkáltató érdekeire, azt kijelenteni, hogy a munkavállaló a munkaidőt „a munkáltatói igénytől” függetlenül oszthatná be, bizonyosan nem lehet. De megítélésem szerint az sem állítható általános jelleggel, hogy a kötetlenség sérelmét jelentené, ha a munkavállaló munkaköri feladatai során együtt kell, működjön a munkáltató más, egyébként kötött munkarendben foglalkoztatott munkavállalóival. Álláspontunk szerint a kötetlen munkarendnek nem lehet feltétele az önálló munkavégzés. Gondoljunk csak a vezető állású munkavállalókra, akik ex lege kötetlen munkarendben látják el feladataikat. Természetesen nem vitatható, ha a más munkavállalókkal való együttműködés kiüresíti a munkavállaló munkaidő beosztással kapcsolatos jogát, a munkarend kötetlensége nem állapítható meg.

¹⁴ Mt. 96. § (3) bekezdés

¹⁵ EBH 2016.M.30