

Dr. Pál Lajos<sup>1</sup>

## A munkaidő megszervezésének alapintézménye – a munkarend

A munkarend a munkaidő megszervezésének egyik alapvető jogintézménye. Ennek ellenére a gyakorlatban, sőt a jogirodalomban is – legalábbis a szerző véleménye szerint – sokszor találkozhatunk félreértésekkel, téves álláspontokkal. Sokszor azonosítják a munkáltató működési rendjével, a munkaidő-beosztással. A cikkben a szerző arra tesz kísérletet, hogy összefoglalja és elemezze a munkarenddel kapcsolatos jogdogmatikai kérdéseket, egyúttal jelezve azt is, hogy ezt egy átfogóbb, a munkaidő megszervezésével kapcsolatos kérdéseket részletesebben elemző dolgozat bevezetésének tekinti.

1. A működési rend és a munkarend összefüggése
2. A munkarend fogalma
3. A munkarend megállapítása
4. A munkarend jogi természetéről
5. Az alakisági és közlési szabályok
6. Az általános munkarend
7. Eltérés az általános munkarend törvényi fogalmától
8. A munkaszüneti nap körüli munkarend
9. A munkarend tartalma
10. A munkanap, a heti pihenőnap, a munkaszüneti nap, a hét fogalma
11. A munkarend jellege

### 1. A működési rend és a munkarend összefüggése

A hatályos szabályozás egyik legfontosabb paradigmaváltása és – egyidejűleg – dogmatikai pontosítása a munkaidő megszervezése kapcsán az volt, hogy egyértelművé tette a működési rend és a munkarend közötti viszonyt.<sup>2</sup> Eszerint a *működési rend* a munkáltató adott tevékenységének sajátosságát, míg a *munkarend* a munkavállaló munkaidejének beosztására vonatkozó szabályokat jelöli. A korábbi jogi szabályozás terminológiája kétségtől mentes volt, hiszen amikor a megszakítás nélküli vagy a több műszakos „munkarend” az általánostól eltérő munkarend alkalmazhatóságának feltételeként került kodifikálásra, tartalmilag valójában a munkáltató *működési sajátossága* jelent meg feltételként.<sup>3</sup>

A működési rend törvényi szabályozásának középpontjában a munkáltatói működés sajátossága áll. Nem kétséges, hogy a munkáltatói működés jellege az, ami a munkavállaló munkaidejének általánostól eltérő megszervezését indokolja.

A *működési rend és a munkaidő megszervezésének* (munkarend és munkaidő-beosztás) szabályozása szorosan összekapcsolódik, ami egyértelműen következik abból, hogy a munkáltató működése a munkavállaló munkavégzésében nyilvánul meg, csak az által valósulhat meg. Tekintve, hogy a munkavállalók tevékenységüket kizárólag munkaidőben

<sup>1</sup> Ügyvéd, megbízott oktató Károli Gáspár Református Egyetem Munkajogi és Szociálisjogi Tanszék)

<sup>2</sup> A paradigmaváltást logikailag is indokolja, hogy az általános munkarendtől való eltérés feltétele nyilvánvalóan nem lehet a sajátos munkarend alkalmazása, ahogyan azt a korábbi szabályozás tartalmazta.

<sup>3</sup> Vélhetően nem szorul bővebb magyarázatra, hogy olyan munkarend, amiben nincs megszakítás, elképzelhetetlen, ebben az esetben lényegét tekintve a munkáltató megszakítás nélkül folytatott tevékenységéről van szó és ez az a körülmény, ami a különös (az általánostól eltérő) munkarend alkalmazhatóságát a munkáltató számára indokolta teszi. A „többműszakosság” esetében sem a munkavállaló munkarendjéről van szó, hiszen a „műszak” ebben az esetben valójában munkavállalói csoportot jelent, azaz a munkáltató az adott munkanapon nem egy, hanem több munkavállalói csoport foglalkoztatása révén működik. Az eltérő munkarend lehetőségét egyértelműen a sajátos működési körülmény indokolja, nem pedig az, hogy a munkavállalók váltják-e egymást, jóllehet egyébként a műszakok váltása csak egyik lehetséges megjelenési formája a több műszakos munkáltatói működésnek.

folytathatják, a munkaidő megszervezési szabályozásnak lehetővé kell tenni a munkáltató számára a sajátos működési rendhez igazodó foglalkoztatást.

A jogalkotó kifejezetten meghatározta azon működési rendek tartalmát, amelyek kapcsán sajátos, az általánostól eltérő munkaidő beosztási szabályok (munkarendek) alkalmazását engedi,<sup>4</sup> és a munkáltató csak az ennek való megfelelés esetén alkalmazhatja a különös munkarendi szabályokat. Így a munkarend alapja elsődlegesen nem a munkáltató önálló döntése, ennek feltétele, hogy működését a törvényben meghatározott feltételek szerint alakítsa ki.

Az egyes munkáltatók céljaik elérése érdekében többféle tevékenységet fejtenek ki, és az egyes tevékenységeknek megfelelő, eltérő működési rendeket 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 sajátos munkarendi szabályok azon tevékenységek tekintetében is alkalmazhatóak, amelyek bár önmagukban nem minősülnek a törvény által meghatározott tevékenységi körbe tartozónak, ám ahhoz szorosan kapcsolódnak, esetleg ezek kifejtése feltétele a sajátos működési rendbe tartozó tevékenységnek.

A működés sajátossága akár időről időre is változhat, ezért felmerül, hogy a működési rend feltételeit milyen időszakban kell a munkáltatói tevékenységnek teljesítenie, 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.<sup>5</sup> Ez felveti a kérdést, hogy a működési rendhez tapadó munkarendek milyen feltételek szerint alkalmazhatók? Alkalmazhatja-e a munkáltató ezeket a beosztási szabályokat akkor is, amikor működése nem felel meg az Mt. 90. §-ában előírt feltételeknek? Álláspontunk szerint erre a válasz egyértelműen tagadó, hiszen a sajátos munkarendet a törvény épp a munkáltató sajátos működésére tekintettel engedi meg, aminek hiányában már nem lehet indokolt az általános munkarendi szabályoktól való eltérés. A fentiekkel nézetünk szerint nem áll ellentétben 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 az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra irányadó időszak tartama tekintetében korlátozott a munkáltató döntési szabadsága, ezek esetében ugyanis szükséges, hogy a törvényi működési feltétel a teljes időszakban megvalósuljon. Megjegyezzük, az Mt. 94. § (3) bekezdése alkalmazhatóságának nem feltétele az Mt. 90–91. §-ában írtak teljesülése, így a kollektív szerződés ezeken túlmenően, sajátos objektív vagy műszaki, vagy munkaszervezési okokra alapítva más tevékenységek tekintetében is lehetővé teheti a legfeljebb harminchat hónapon alapuló egyenlőtlen munkaidő-beosztás időszakának munkáltató általi meghatározását. Ehhez

<sup>4</sup> Az általánostól eltérő munkaidő-beosztási szabályok: a felek megállapodása (munkaszerződés) alapján a napi munkaidő tizenkét órára emelhető [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: 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 huszonnégy, illetve heti hetvenkét óra lehet [Mt. 99. § (3) bekezdés *a*) és *b*) pont], hat havi irányadó időszakon alapuló 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 nyolc órára csökkenthető [Mt. 104. § (2) bekezdés *e*) pont], a heti pihenőnap beosztása esetén is el lehet térni az általános beosztási szabályoktól [Mt. 105. § (3) bekezdés].

<sup>5</sup> Ez a lehetőség megítélésünk szerint a „rendeltetése folytán” vasárnaphoz vagy munkaszüneti naphoz kötődő tevékenység, illetve készenléti jellegű munkakör esetén kizárt, hiszen ezekben az esetekben a törvényi feltételeknek – a működési rendek sajátos jellege miatt – folyamatosan meg kell felelni. A többi működési rend esetében azonban nem tartjuk kizártnak, hogy a munkáltató működése csak az év egy meghatározott időszakában (időszakaiban) feleljen meg a törvény által megszabott működési rendi feltételeknek.

azonban szükséges az ezt megalapozó objektív vagy műszaki, vagy munkaszervezési okok konkrét megléte.

Annak, hogy a munkáltató tevékenysége megfelel-e a törvényi feltételeknek, elsősorban azért van jelentősége, mert a törvény szerinti működési rend a jogalapja annak, hogy a munkáltató jogszerűen alkalmazzon valamilyen, az általánostól eltérő munkarendi szabályt. Ebből következően ezeket a feltételeket ellenőrzése során vizsgálhatja a munkaügyi hatóság, de a munkavállaló is alapozhatja munkaügyi perben az igényét arra, hogy a munkáltató jogellenesen élt valamely munkarendi szabállyal, és ebben az esetben a bíróságnak szükségképpen vizsgálnia kell, hogy a munkáltatói működés megfelelt-e azoknak a sajátosságoknak, amelyek megalapozhatták az általánostól eltérő munkarendi szabályok alkalmazását. Megjegyezzük, e tekintetben az jelent különös nehézséget, hogy annak megítélése, hogy a munkáltató jogszerűen alkalmazta-e az általánostól eltérő munkaidő megszervezési szabályokat, azaz fennállnak-e e vonatkozásban a működési renddel kapcsolatos sajátos jogalapok, jellemzően csak utólag bírálhatók el.

A működési rend tekintetében a munkaszerződés, illetve a kollektív szerződés szabályozási lehetősége korlátozott. A törvény rendelkezéseitől – az Mt. 135. §-ából következően – csak a munkavállaló javára térhetnek el.

## 2. A munkarend fogalma

A munkarend lényege, hogy megszabja azokat a szabályokat, amelyek figyelembevételével a munkáltató a munkavállaló számára a munkaidőt beoszthatja.<sup>6</sup> Bár a munkarend és a munkaidő-beosztás kétségkívül egymással szorosan összefüggő jogintézmények, de semmiképp sem tekinthetők azonos, vagy akár szinonim fogalmaknak. A munkarend ugyanis alapvetően normatív jellegű, azaz egy „szabályösszesség”, a munkaidő-beosztás pedig egyedi (konkrét) munkáltatói intézkedés.

A munkarend és a munkáltató működési rendje, amint erről fentebb már volt szó, nem azonos, de egymáshoz rendkívül szorosan kapcsolódó, kötődő kategóriák. A munkáltató ugyanis a munkarend(ek)et a működésének sajátos szempontjaira (a működési rendre) tekintettel alakítja ki, azaz olyan munkaidő-megszervezési módszert határoz meg, amely leginkább megfelel működési sajátosságainak, illetve ami leginkább biztosítja számára a hatékony működést.

A munkarend – normatív jellege mellett – *individuális jogintézmény*, ugyanis mindig valamely konkrét munkavállalóra irányadó beosztási szabályokat állapítja meg, aminek az sem mond ellent, hogy a gyakorlatban az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára a munkáltató általában azonos munkarendet állapít meg. Ebből egyébiránt az is következik, hogy nem minden azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkarendje egyezik meg szükségképpen. Ezt ugyanis több körülmény is befolyásolhatja, például a munkaszervezés sajátos szempontja, vagy a munkavállaló valamely személyes sajátossága (például fiatal vagy várandós munkavállaló, illetve valamely foglalkozás-egészségügyi korlátozás).

A fentiekből az is következik, hogy a munkáltató valamennyi működési rendje tekintetében önálló munkarend meghatározására jogosult, ennek kapcsán az általános munkarendtől való eltérésre a munkáltatói tevékenységre vonatkozó különös szabályok teremtik meg a jogalapot. Tekintettel arra, hogy a munkarendnek a munkáltató sajátos működési igényeivel kell összhangban lennie, ezt kell „szolgálnia”, a munkáltató a munkarendet – természetesen a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a munkaszerződés keretei között – a működése által megkívánt igényekhez alakítja, így az egyes tevékenységekre, vagy akár a működés egyes időszakaira eltérő munkarendi szabályokat írhat elő. A munkáltató – tehát akár

---

<sup>6</sup> Mt. 96. § (1) bekezdés.

munkavállalónként is – többféle munkarendet (munkarend-modellt) is kialakíthat, és ezekből választhatja ki a számára az éppen legmegfelelőbbet.

A törvény a munkáltató számára a munkarend megállapításának köteleességét nem írja elő, jóllehet a munkaidő-beosztását megelőzően a munkáltató ennek feltételeit, az erre vonatkozó szabályokat (a munkarendet) valami módon ki kell, alakítsa, még akkor is, ha erre kifejezett szabályozást nem tesz. Nem mellőzhető azonban álláspontunk szerint a beosztási szabályok rögzítése, ha a munkáltató eltér az általános munkarendi szabályoktól, hiszen a beosztás jogszerűségének megítélése szempontjából tisztázni kell, hogy mi az eltérés jogalapja, ez pedig a munkarendi szabályok vizsgálata nélkül nem tehető meg.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén<sup>7</sup> a munkavállalóra a foglalkoztatás (munkavégzés) helye szerinti munkarend az irányadó.<sup>8</sup> Nyilvánvalóan ez a szabály van összhangban azzal, hogy a munkavállaló munkaidejének meghatározása a munkáltató működési igényének kell, megfeleljen.

A fentieknek megfelelően a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló munkarendje is a foglalkoztató (kölcsönvevő) munkáltató működési rendje szerint alakítható ki.<sup>9</sup>

### 3. A munkarend megállapítása

A munkarendet – az Mt. 96. § (1) bekezdése alapján – a munkáltató határozza meg, ez a munkáltatói jogkör gyakorlásának része. A munkarend meghatározására vonatkozó jog nem jelent korlátlan mérlegelési jogot, a munkáltató ezt kizárólag a törvény keretei között gyakorolhatja.<sup>10</sup> Ennek kapcsán fentebb már utaltunk arra, hogy a működési rend kialakítása valójában a munkarend meghatározásának feltétele, hiszen a munkáltató tevékenységére vonatkozó törvényi szabályok határozzák meg alapvetően, hogy a munkáltató az adott tevékenysége keretében foglalkoztatott munkavállaló(k) számára milyen munkaidő-beosztási szabályokat írhat elő.

Megjegyezzük, adott tevékenységek esetében nemcsak az Mt., hanem más jogszabályok is befolyásolhatják munkarendi szabályok tartalmát. Így ezek lehetnek ágazati jellegű rendelkezések (például közúti szállítás, a vasúti- vagy légi közlekedés, közoktatás, egészségügy tekintetében), de akár általános jellegűek is, amelyek a munkavállaló biztonsága, egészségének védelme szempontjából állapítanak meg a munkaidő-beosztást befolyásoló szabályokat.

A jogszabályok rendelkezésein túl a munkáltató szabadságát a munkarend kialakításakor a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés is befolyásolhatja (korlátozhatja). *Egyfelől* a törvény bizonyos munkarendi szabályai alkalmazhatóságának jogalapját a felek megállapodása vagy a kollektív szerződés adhatja meg, *másfelől* a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés korlátokat is szabhat a munkáltató számára. A gyakorlatban a kollektív szerződés részben közvetlen munkaidő-beosztási, részben díjazási szabályok révén tartja keretek között a munkáltatói jogok gyakorlását. Előfordul, hogy maga a kollektív szerződés nem normatív szabályokat állapít meg, hanem már a konkrét munkarendi (beosztási) modelleket is, így a munkáltató szabadsága lényegében csak az ezek közül való választás lehetőségére szűkül.

Mennyiben befolyásolják a munkáltató munkarend megállapításával kapcsolatos joggyakorlását *az általános magatartási követelmények*?<sup>11</sup> Az nyilván nem kérdés, hogy a munkáltató, mint minden más jogával, így ezzel is csak az általános magatartási

<sup>7</sup> Mt. 53. §.

<sup>8</sup> Mt. 96. § (4) bekezdés.

<sup>9</sup> Mt. 218. § (4) bekezdés c) pont.

<sup>10</sup> Ennek során nemcsak az Mt., hanem más jogszabályi előírások is korlátozhatják a munkáltató döntési szabadságát, így különösen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény előírásai.

<sup>11</sup> Mt. 6–7. §.

követelményekre tekintettel élhet. Érdeemes azonban kissé alaposabban megvizsgálni e jog gyakorlását az általános magatartási követelmények egyik önálló tényállása, a *méltányos mérlegelés követelménye* tekintetében. Eszerint a munkáltató a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása során a munkavállaló érdekeit méltányosan mérlegelve köteles figyelembe venni, azaz joggyakorlása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.<sup>12</sup> Ennek kapcsán elsősorban azt kell vizsgálni, hogy a munkarend a teljesítés egyoldalú meghatározásának tekinthető-e, illetve önmagában a munkarend megállapítása okozhat-e a munkavállaló számára sérelmet.

A munkarend meghatározása kétségkívül a munkáltatói jogkör gyakorlásának része, ám nem hagyható figyelmen kívül, hogy önmagában a munkarendből a munkavállaló számára konkrét jog vagy kötelesség még nem fakad. A munkarend, amint írtuk, nem más, mint azoknak a szabályoknak – a munkáltató általi – összefoglalása, amelyek alapulvételel a munkáltató a munkavállaló munkaidejét beosztja. A munkarend meghatározása tehát a munkavállaló számára közvetlenül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelességet még nem keletkeztet, a munkáltató ugyanis e kötelességek teljesítésével összefüggő időbeli feltételeket nem a munkarend meghatározásával, hanem a munkaidő beosztásával írja elő. Kétségtelen, a munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés felfogható a teljesítés módjának egyoldalú meghatározásaként, de mivel ebből közvetlen jog vagy kötelesség a munkavállaló számára nem keletkezik, megítélésünk szerint a méltányos mérlegelés követelménye e vonatkozásban *nem értelmezhető*.<sup>13</sup>

A munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedésére, szabályzataira vonatkozó döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az *üzemi tanács véleményét*. Ebből a szempontból a munkarend meghatározása is ilyen intézkedésnek minősül, így az erre vonatkozó tervezetet a munkáltatónak az üzemi tanáccsal előzetesen véleményeztetnie kell.<sup>14</sup>

A *szakszervezet* a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.<sup>15</sup> Ez a jogosultság nyilvánvalóan érvényesül a munkarend tekintetében is, tehát a szakszervezet kérdéseket tehet fel, tájékoztatást kérhet, de jogosult arra is, hogy a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölje, és ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezzen.<sup>16</sup> Megjegyezzük, *konzultáció kezdeményezése* esetén a konzultáció tartama alatt, de – hosszabb határidőt tartalmazó eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb a kezdeményezés időpontjától számított hét napig a munkáltató a tervezett intézkedését nem hajthatja végre.<sup>17</sup>

#### 4. A munkarend jogi természetéről

Fentebb már utaltunk arra, hogy a munkarend megállapítása a munkáltatói jogkör gyakorlásának a része. A munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés általában normatív természetű, a munkaidő-beosztással kapcsolatos munkáltatói intézkedések szabályait foglalja össze. Kifejtettük, önmagában a munkarend meghatározása a munkajogviszony alanyai számára jogot, kötelességet nem keletkeztet, a munkáltató valójában saját maga számára állapít meg szabályokat(?), így ebből következően a munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés jognyilatkozatnak sem tekinthető, lévén a jognyilatkozat célja valamely joghatás, azaz jog vagy

<sup>12</sup> Mt. 6. § (3) bekezdés.

<sup>13</sup> Ettől eltérő irodalmi álláspont BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 414. o.

<sup>14</sup> Mt. 264. § (1) bekezdés, (2) bekezdés j) pont.

<sup>15</sup> Mt. 272. § (4) bekezdés.

<sup>16</sup> Mt. 272. § (4)–(5) bekezdés.

<sup>17</sup> Mt. 233. § (3) bekezdés.

kötelesség keletkezésének, módosulásának, megszűnésének a kiváltása. Így a munkarend a munkáltató olyan nyilatkozatának tekinthető, amely a munkajogviszonyból származó jogok gyakorlása, kötelességek teljesítése szempontjából lényeges, ám jogot, kötelességet – sem a munkáltató, sem a munkavállaló számára – közvetlenül nem keletkeztet. Tekintve, hogy a munkarendre vonatkozó munkáltatói döntés jognyilatkozatnak nem tekinthető, kötőerővel nem bír, azt a munkáltató bármikor egyoldalúan módosíthatja.

A munkáltató ezt a nyilatkozatát *szabályzat*<sup>18</sup> formájában is megteheti, aminek nem mond ellent az a korábbi állításunk, miszerint a munkarend valójában olyan normatív jellegű munkáltatói intézkedés, amelynek a címzettje mindig egy konkrét munkavállaló, hiszen a munkáltató nincs elzárva attól, hogy a munkarend szempontjából valamennyi azonos helyzetben (például munkakörben) lévő munkavállaló számára a munkaidő-beosztás szabályait egy intézkedésben közölje. Bár elgondolkodtató, hogy nem sokkalta inkább tájékoztatásnak, mint szabályzatnak tekinthető-e a munkarend ilyen formában történő megállapítása. A munkáltató tudniillik kizárólag saját magára állapít meg szabályokat, ám ezek őt valójában nem kötik.

## 5. Az alakísági és közlési szabályok

Említettük, a munkarend megállapítására vonatkozóan a törvény munkáltatói kötelességet nem ír elő, arra sincs tételes jogi szabály, hogy a munkáltató a munkarendet milyen alakísági feltételek mellett állapíthatja meg. Sőt, arra vonatkozóan sem találunk rendelkezést, hogy erről a munkavállalót egyáltalán tájékoztatni kell-e.

Nyilvánvalóan, ha a munkarend megállapítása szabályzati formát ölt, az erre vonatkozó szabályok irányadóak. A munkáltatói szabályzatot akkor kell közöltnek tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzé teszik.

Amennyiben a munkáltató a munkarendet nem szabályzat formájában állapítja meg, és így a szabályzat közzétételére irányadó szabályokat nem lehet alkalmazni, ám az együttműködési és tájékoztatási kötelesség általános szabályai eligazítást adhatnak. Eszerint, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kölcsönösen együtt kell működni, és a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszonyból fakadó jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

## 6. Az általános munkarend

Az általános munkarend a munkaidő-beosztással kapcsolatos legfontosabb viszonyítási, igazodási jogintézmény. Az általános munkarendnek két dimenziója van. Az egyik a *teljesítendő munkaidő tartamának* meghatározása, mert ennek során – függetlenül a munkavállaló konkrét munkaidő-beosztásától – az általános munkarend szerinti munkanapokat (és a munkavállaló napi munkaidejét) kell figyelembe venni. A *másik* a teljesítés módja, hiszen az általános munkarend funkciója etekintetben abban ragadható meg, hogy a munkáltató – főszabályként – a munkavállaló munkaidejét az általános munkarend szerint köteles beosztani. A jogalkotó az általánostól *eltérő* munkarend jogalapját és tartalmát, azaz az eltérés lehetséges tényállásait az általános munkarendhez képes, ehhez viszonyítva állapítja meg.

Általánosnak abban az esetben minősül a munkarend, ha a munkáltató a munkavállaló munkaidejét hétfőtől péntekig terjedő naptári napokra beosztott munkanapokra írja elő, heti pihenőnapjait pedig szombatra és vasárnapra osztja be. A munkaidő beosztása során a munkarend általános jellege szempontjából közömbös, hogy a napi munkaidő egyes

---

<sup>18</sup> Mt. 17. §.

munkanapokra történő beosztása egyenlő vagy egyenlőtlen. A napi munkaidőnek az egyes munkanapokra történő egyenlőtlen beosztása tehát a munkarend általános jellegét nem érinti. Az általános munkarend szerinti munkanapra eső *munkaszüneti napon* munkaidő nem osztható be. Érdekes kérdés, hogy ez befolyásolhatja-e az adott naptári nap munkanap jellegét, azaz ez a munkaszüneti nap munkanapnak tekinthető-e. (Azt egyértelműen állíthatjuk, hogy a szombatra vagy vasárnapra eső munkaszüneti nap a naptári nap heti pihenőnapi jellegét nem befolyásolja.) Leszögezhetjük, ha a munkavállaló foglalkoztatása az általános munkarend szerint történik, vagy másképpen fogalmazva: nem állnak fenn az Mt. 101–102. §-ában írt feltételek, a munkavállaló számára ilyen napra munkaidő nem osztható be. De tekinthetjük-e munkanapnak ezt a napot, azaz az általános munkarend szerint munkanap megtartja-e munkanap jellegét, ha egyébként munkaszüneti napnak minősül?

Mielőtt válaszolnánk, rögzítsük: a munkaszüneti nap – jóllehet rendeltetése a pihenést (is) szolgálja – jogi természetét tekintve *nem pihenőidő*.<sup>19</sup> A fenti kérdések kapcsán érdemes különbséget tennünk a teljesítendő munkaidő meghatározása és a munkaidő beosztása tekintetében.

A *teljesítendő* munkaidő meghatározásakor – függetlenül a munkavállaló tényleges munkarendjétől – az Mt. 93. § (2) bekezdése szerint az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot munkanapként figyelembe venni nem lehet, ám ez nem érinti a munkáltató munkaidő-beosztásra vonatkozó jogát. A kérdés tehát csak abból a szempontból releváns, hogy a munkaidő-beosztás során ez a nap megmarad-e munkanapnak, befolyásolja-e ezt, hogy a munkáltató erre a napra oszthat-e be munkaidőt vagy sem. Vagy tegyük fel úgy a kérdést, hogy egy naptári nap munkaidő-beosztás szerinti jellege, azaz munkanapnak minősülése függhet-e a munkáltató munkaidő-beosztásra való jogosultságától? A munka- és pihenőidő szorosan összetartozó jogintézmények, jóllehet egymásnak ellentétei, lévén, ami nem munkaidő az pihenőidő, és fordítva. Megítélésünk szerint ez igaz a munkanap és a heti pihenőnap vonatkozásában is, azaz valamely naptári nap munkaidő-beosztás szerinti jellege alapján vagy munkanap, vagy heti pihenőnap. *Így tehát a munkaszüneti nap a munkaidő-beosztás szempontjából az adott naptári nap általános munkarend szerinti munkanapi vagy heti pihenőnapi jellegét nem befolyásolja, a munkaszüneti nap csak a teljesítendő munkaidő tartamának meghatározása, illetve a tényleges teljesítés előírásának lehetősége tekintetében releváns.* Ezt támasztja alá az is, hogy az adott naptári nap akkor sem veszíti el munkanap jellegét, ha a munkáltató valamely más kizáró szabály – például az Mt. 113–114. §-ában foglaltak – okán az adott munkanapra nem oszt(hat) be munkaidőt vagy egyenlőtlen munkaidő-beosztás keretében – az egyes munkanap(ok)ra beosztott többlet-munkaidő „kiegyenlítésének” szándékával – valamely munkanapra munkaidőt nem ír elő.

A fentiekkel azonosan kell megítélni a tényállást az *általánostól eltérő munkarend* esetén is, ha a munkáltató munkaidőt munkaszüneti napra – törvényi jogalap híján – nem oszthat be. Abban a tekintetben pedig, hogy az általánostól eltérő munkarend esetén a munkáltató az általános munkarend szerinti heti pihenőnapra (szombatra, vasárnapra), ha ez egyébként munkaszüneti nap, oszthat-e be munkanapot az Mt. 101–102. § rendelkezései adnak eligazítást.

## 7. Eltérés az általános munkarend törvényi fogalmától

Az általános munkarend fogalmát az Mt. 97. § (2) bekezdése szabályozza. Érdemes megvizsgálnunk, hogy ettől eltérő általános munkarend fogalom megállapításának lehet-e helye. Álláspontunk szerint a munkáltató *döntésével* más, a törvénytől eltérő általános munkarend fogalmat *nem* definiálhat.

<sup>19</sup> KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 162. o., BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 422. o.

A felek megállapodása és a kollektív szerződés tekintetében az eltérés lehetőségét az Mt. 135. §-a alapul vételével dönthetjük el. Tekintettel arra, hogy ennek sem az (1), sem a (2) bekezdése e tekintetben rendelkezést nem tartalmaz, a kérdést az általános szabályok alapján kell megválaszolnunk.

A *felek megállapodása* – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a törvényben, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglaltól a munkavállaló javára térhet el.<sup>20</sup> Láttuk, eltérő rendelkezés e vonatkozásban nem lehet fel, ezért azt kell vizsgálnunk, hogy a törvénytől eltérő általános munkarend fogalom lehet-e a munkavállalóra nézve kedvezőbb. Ezt nyilvánvalóan csak a konkrét ügy minden sajátosságát figyelembe véve lehet eldönteni, aminek során nem mellőzhető az általános törvényi előírás, miszerint „az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni”.<sup>21</sup>

A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget (Második Rész) a törvénytől eltérően szabályozhatja.<sup>22</sup> Elviekben tehát annak nincsen akadálya, hogy a kollektív szerződés más általános munkarendi fogalmat határozzon meg.

Mind a munkaszerződés, mind a kollektív szerződés szabályozási szabadsága tekintetében azonban utalni kell arra is, hogy az általános munkarend az Mt. 97. § (2) bekezdésében foglaltól eltérő fogalmának meghatározása során a munkaidő-beosztás sajátos törvényi szabályai nem hagyhatók figyelmen kívül. Így például a vasárnap nem definiálható munkanapként, ha egyébként a munkáltató tevékenysége a munkavállaló munkaidejének vasárnapra történő beosztását<sup>23</sup> nem teszi lehetővé, de kizárt az eltérés akkor is, ha ez a munkanap, a heti pihenőnap, a munkaszüneti nap vagy a hét fogalmának az Mt. 87. §-ában foglaltól eltérő tartalmához vezetne.

## 8. A munkaszüneti nap körüli munkarend

Sajátos esete a törvény általános munkarend fogalmától való eltérésre a munkaszüneti napok körüli munkarend meghatározása. Régi „hagyománya” a magyar munkajogi szabályozásnak, hogy a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter a munkaidő beosztás munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza.<sup>24</sup> A miniszteri szabályozás lényege, hogy az adott heti általános munkarend szerinti munkanapot heti pihenőnappal, illetve heti pihenőnapot munkanappal cseréli fel, tehát az adott hétre irányadó általános munkarendet módosítja. Erre szokás szerint akkor kerül sor, ha a munkaszüneti nap keddre vagy csütörtökre esik. A módosítás célja nyilvánvaló: a heti pihenőnapok közé ne „ékelődjön” egy munkanap, a változtatás azért lehet indokolt, mert a helyzet egyrészt a munkáltatói működés szempontjából okozhat nehézséget, másrészt a munkavállaló számára is kedvezőbb, ha rendelkezésre állási kötelessége több napon át megszakítás nélkül szünetel.

A miniszteri szabályozás egyidejűleg mindig két – jellemzően egymást követő – hét általános munkarendjét érinti. A módosítás szerint azon a héten, amikor a munkaszüneti nap van, a hétfőt vagy a pénteket munkanap helyett heti pihenőnapnak, míg a másik héten a szombatot heti pihenőnap helyett munkanapnak kell tekinteni. Törvényi megkötés, hogy mindkét hétre vonatkozó változtatásnak azonos hónapon belül kell lennie, továbbá a változtatás során kizárt a vasárnap munkanappá nyilvánítása.

<sup>20</sup> Mt. 43. § (1) bekezdés.

<sup>21</sup> Mt. 43. § (2) bekezdés.

<sup>22</sup> Mt. 277. § (1)–(2) bekezdés.

<sup>23</sup> Mt. 101. §.

<sup>24</sup> Mt. 102. § (5) bekezdés. A változtatásra vonatkozó jogszabályt legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig kell kihirdetni.



Általános munkarendnek ilyen esetben a rendelet szerinti meghatározás minősül, tehát a szabályozással érintett heteken általános munkarendként ezt kell figyelembe venni. A miniszter által megállapított általános munkarendnek *közvetlenül* a teljesítésre van kihatása, ami azt jelenti, hogy az általános munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló munkaidő-beosztása a rendelet szerint alakul. Az általánostól eltérő munkarend esetében azonban a rendeletet nem kell alkalmazni, mert erre a hatálya nem terjed ki. Ezért a munkáltató miniszter által megállapított általános munkarendtől a fentebb ismertetett általános szabályok szerint eltérhet. Arra azonban rá kell mutatni, hogy az eltérés kizárólag egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása alapján lehetséges.

A miniszteri rendelet szerinti általános munkarendnek azonban közvetett hatása is van. Utaltunk már arra, hogy az általános munkarend egyik dimenziója, hogy ennek alapján kell meghatározni a teljesítendő munkaidő tartamát. Ez pedig a konkrét teljesítéstől (munkarendtől) függetlenül valamennyi munkavállaló esetében irányadó, ezért a rendelettel érintett héten a teljesítendő munkaidő tartamának meghatározásakor az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló esetében is a rendelet szerinti munkarend alapján kell eljárni.

A fentiekből következően a havibér arányos részének kiszámításakor is miniszter által megállapítottat kell általános munkarendként alapul venni.<sup>25</sup> Így, ha például a havibéres munkavállaló munkajogviszonya azt követően szűnik meg, amikor a rendelet alapján a munkanapok száma megnőtt, de még a több heti pihenőnapot tartalmazó hét teljesítésére nem került sor, a havibér arányos részének megállapításánál hat munkanapot kell figyelembe venni, de a munkavállaló rendkívüli munkaidő szerinti díjazásra nem jogosult. Míg fordított esetben a havibér arányos részét négy munkanap alapján kell kiszámítani.

## 9. A munkarend tartalma

Adott munkavállalóra irányadó munkarend kialakításakor a munkáltató azokat a működési sajátosságokat és beosztási szabályokat kell, alapul vegye, amelyek a konkrét tevékenysége kapcsán minél inkább alkalmasak arra, hogy a munkaidő beosztása a lehető leginkább támogassa a munkáltatói működés hatékonyságát. A munkarend szabályokat és nem konkrét munkaidő-beosztást tartalmaz, noha a kizárólag általános munkarendben történő foglalkoztatás esetén, ha a munkáltató a munkarendben előírja a beosztás szerinti napi munkaidő kezdő és befejező időpontját, lényegében ez már megfelel a munkaidő beosztásának is. A szabályok kialakításakor a munkáltató azokat a feltételeket szabja meg, amelyeket a munkavállaló munkaidejének megtervezésekor és beosztásakor figyelembe kíván venni. A feltételek egy részét a törvény, más részét pedig a munkáltató maga írja elő. A munkáltatónak tekintetbe kell vennie a munkarend meghatározásakor azt is, hogy bizonyos beosztási szabályok csak meghatározott törvényi jogalap megléte esetén alkalmazhatók.

## 10. A munkanap, a heti pihenőnap, a munkaszüneti nap, a hét fogalma

A munkaidő-beosztás tekintetében ezek definiálása alapvető jelentőségű, ezért a munkarendnek e fogalmak meghatározását mindenképp tartalmaznia kell. A munkavállaló munkaidejét a munkáltató egy adott munkanapra osztja be, aminek során a munkaidő kezdő és befejező időpontját úgy kell megállapítani, hogy az az adott munkanapon „belül” legyen, a beosztás szerinti napi munkaidő tehát a munkanapon túl nem terjeszkedhet.

Az általános szabályok szerint a munkanap tartama megegyezik a naptári nap tartamával, tehát munkanapnak a nulla órától huszonnégy óráig terjedő tartamot tekintjük.

<sup>25</sup> Mt. 136. § (3) bekezdés.

Abban az esetben, ha a munkavállalóra irányadó munkarendi szabályok lehetővé teszik, hogy a munkáltató a munkavállaló napi munkaidejét úgy ossza be, hogy a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptára napon legyen, a munkáltató a munkanap tartamát – a naptári naptól eltérően – egy huszonnégy óra tartamú megszakítás nélküli időegység alapján határozza meg. Ez egyébként nyilvánvalóan következik abból, amit fentebb már írtunk, nevezetesen a munkaidő kezdő és befejező időpontja munkanap tartamán túl nem terjeszkedhet. A munkanap illetően történő meghatározása értelemszerűen a huszonnégy órás tartam kezdő időpontjának kijelölésével történik. Ebben az esetben a munkanap kezdő és befejezésének időpontja független a munkavállaló adott napi munkaidőbeosztásától, ennek változása a munkanapra nincs hatással.

A munkanap ilyen formában történő meghatározása akkor szükséges, ha a munkáltató működését nem kizárólag a naptári napon belül, hanem azon túlmenően is kifejteti, és ezért a munkavállalók munkaidejének teljesítése is szükségképpen túlnyúlik a naptári napon. Jellemzően ilyen munkáltatói tevékenységek a megszakítás nélküli, a több műszakos tevékenység, de e körbe tartozhatnak például a vendéglátással kapcsolatos tevékenységek is.

A munkanap fogalmát, ha az eltér a naptári naptól, a munkarendben kell rögzíteni, de valódi szabályozási lehetősége a munkáltatónak e tekintetben nem igazán van, hiszen a törvény rendelkezései eltérést nem engednek, így a munkarend kizárólag annak megállapítására szorítkozhat, hogy a munkavállalóra irányadó egyéb munkarendi szabályokból következően a munkanap eltér a naptári naptól, és meg kell jelölni a megszakítás nélküli huszonnégy órás időszak kezdő időpontját. A kógcencia nemcsak a munkáltató, hanem a kollektív szerződés tekintetében is érvényesül, tehát érvényesen a kollektív szerződés sem térhet el az Mt. 87. § rendelkezéseitől.

A munkanap fogalmával kapcsolatban írottak a törvény szerint megfelelően irányadóak a *heti pihenőnap és munkaszüneti nap* tekintetében is.<sup>26</sup> (A munkaszüneti nap kapcsán megjegyezzük, hogy a korábban kifejtettekből nyilvánvalóan következik, hogy a munkaszüneti nap tartamát, lévén munkanap, a munkanap tartamával azonos módon kell meghatározni.) Az egyértelműség kedvéért utalunk arra is, hogy a munkarend eltérő fogalmakat a munka- és heti pihenőnap tekintetében nem állapíthat meg. Fontos megkötés, hogy a munkaidő-beosztás szempontjából a reggel hét és este huszonnégy óra közötti időszak mindenképp heti pihenőnapnak, illetve munkaszüneti napnak minősül. Ebből következően a megszakítás nélküli huszonnégy óra tartamát a munkarend úgy kell, meghatározni, hogy ebbe a fent írt időszak beletartozzon.

A munkarend szerinti munkanapnak, heti pihenőnapnak, illetve munkaszüneti napnak nemcsak a munkaidő megszervezése, hanem a munkavállaló díjazásra való jogosultsága tekintetében is alapvető jelentősége van. A vasárnapi vagy munkaszüneti munkavégzésért járó bérpótlék jogalapját ugyanis e fogalom alapján kell megítélni.

Jóllehet a törvény a vasárnap tekintetében külön előírást nem tartalmaz, de álláspontunk szerint nem lehet kétséges, hogy a vasárnapra történő munkaidő-beosztás, illetve a munka díjazása tekintetében a fent írtak irányadók. A munkanap és a vasárnap tartama tekintetében nem lehet eltérő meghatározást alapul venni.

Az Mt. 25. § (2) bekezdésének alkalmazása, miszerint „napon, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, naptári napot kell érteni”, nem jöhet szóba. Az Mt. 87. § (1)–(2) bekezdése nem a nap, hanem a munkanap fogalmát kívánta meghatározni, és ezek a rendelkezések a határidő számítása tekintetében nem lehetnek irányadók.

A hét fogalma megegyezik a naptári hét tartamával (hétfő nulla órától vasárnap huszonnégy óráig terjedő idő). Olyan munkarendi szabályok esetén, amikor a beosztás szerint napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptára napon lehet, a munkarendnek a hét tartamát – a naptári héttől eltérően – egy százhatvannyolc óra tartamú megszakítás nélküli

<sup>26</sup> Jóllehet a 4/2016. (III. 21.) KMK vélemény az MK 82. számú kollégiumi állásfoglalást már nem tartotta fenn, de ennek indoka kizárólag az, hogy a hatályos törvény az állásfoglalást a normaszövegbe beépítette.

időegység alapján kell meghatározni. Megjegyezzük a nap fogalommal kapcsolatban hivatkozott kógenia e tekintetben is érvényesül.

A hét fogalma egyébként *a munkaidőkeret szempontjából irányadó időszak tartamának* meghatározásakor is fontos, hiszen az irányadó időszak tartamát a hét munkarend szerinti fogalmának megfelelően kell megállapítani.

## 11. A munkarend jellege

A munkarendre, a munkaidő beosztásának szabályaira és ennek következtében a munkaidő konkrét beosztására a munkavállalónak általában ráhatása nincs. Ez egyébként független attól, hogy a munkarendet a munkáltató szabadon vagy a kollektív szerződés által megvont keretek között állapítja-e meg. Ilyen esetben a munkarendet – jellegét tekintve – *kötött* munkarendnek tekintjük. Ám mind gyakrabban fordul elő, hogy a munkáltató a hatékonyabb működés vagy a munkavállaló motiválása érdekében a munkaidő-beosztással kapcsolatos jogát *részben vagy egészben átengedi* a munkavállaló számára. Kizárólag a gyakorlat ismeri és alkalmazza, de konkrét tételes jogi alapjai nincsenek az ún. *rugalmas munkarendnek*, amikor a munkáltató a beosztás jogát csak részben adja át. A *kötetlen munkarend* feltételeit azonban már a törvény is szabályozza, ekkor a beosztás jogával teljes egészében a munkavállaló rendelkezik.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> A kérdéstről lásd részletesebben PÁL Lajos: A munkarend sajátos formáiról. *Munkajog*, 2020. 2. szám, 5–9. o.