



## ÖSSZEFOGLALÓ a munka törvénykönyve 2018. decemberi módosításáról

---

Az Országgyűlés 2018. december 12-én – a sok-sok tiltakozás ellenére – elfogadta a rabszolgatörvénynek "becézett", **a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvényt** (hivatalos rövidítése: **Módtv3**)

Ez a törvény módosítja a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (Mt.), valamint a munka törvénykönyve hatálybalépésével (összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvényt (Módtv)

Az újonnan elfogadott törvény a munka törvénykönyvének munkaidőre, ott is a munkaidő-beosztásra és a túlmunkára vonatkozó szabályait módosította jelentősen, a változott szabályok már javaslat formájukban is kiváltották a szakszervezetek, a munkavállalók tiltakozását, az elfogadott szöveg értelmezése pedig bebizonyította, hogy nemhiába tartottak tőle elsősorban a szakszervezetek, a munkavállalók, a munkajogi szabályokhoz értő szakemberek.

Mielőtt részletesen ismertetnénk a módosításokat, szükségesnek tartjuk felhívni szakszervezeti tisztségviselőink és tagjaink figyelmét az alábbiakra:

Csak a Módtv3 hatálybalépését – 2019. január 1-jét – követően kezdődő munkaidőkeret és elszámolási időszak tekintetében **KELL** alkalmazni az alábbi szabályokat:

- a munkaidőkeret felemelését 36 hónapra (52 hétre), azaz 3 évre a KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS rendelkezése alapján – ha ezt objektív műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok alátámasztják (94. § (3) bekezdés)
- a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő megállapítására vonatkozó szabályokat (93. § (2)–(4) bekezdések<sup>1</sup>)
- a munkaviszony munkaidőkeret lejáta előtti megszűnése esetére szóló rendelkezéseket (Mt. 95. §)
- az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti munkarendben a heti munkaidő tartamának a 94. § (1) és (2) bekezdés<sup>2</sup> szerinti meghatározott időszakon belüli átlagban való figyelembe vételét

---

<sup>1</sup> 93. § (2)–(4) bekezdések tartalma: a munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani, a munkaszüneti napok kihagyása mellett. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.



- a heti munkaidő a **KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS SZERINT MEGÁLLAPÍTOTT** legfeljebb 36 hónapon belüli átlagban való figyelembevételét (94. § (3) bekezdés)

Ettől eltérően a folyamatban lévő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak esetében is **LEHET alkalmazni** a munkaidőkeret időtartamának felemelését 36 hónapra– a kollektív szerződés szabályai szerint (94. § (3) bekezdés)

A Módtv3 hatálybalépését követően közölt munkaidő-beosztás tekintetében **KELL** alkalmazni:

- a munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó új szabályokat: a munkaidő-beosztást egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban kell közölni (az előző szabály az volt, hogy hét nappal előbb) – 97. § (4) bekezdés
- a munkaidő-beosztás módosítására vonatkozó új szabályokat: a munkáltató a már közölt munkaidő-beosztást **a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával** (ez négy nap, négynapos határidő volt az előző szabályban is!) korábban módosíthatja, ha **gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel** (97. §(5) bekezdés)  
A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

- heti pihenőnapra vonatkozó új szabályokat: (105. §)  
Hetente két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. **A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.**

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot kell beosztani.

Havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

- rendkívüli munkaidő éves mértékét  
Naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb

---

<sup>2</sup> A 94. § (1) bekezdés: munkaidőkeret időtartama legfeljebb négy hónap; (2) bekezdés: a munkaidőkeret legfeljebb hat hónap megszakítás nélküli, több műszakos, idényjellegű tevékenység esetében, valamint a készenléti jellegű munkakörökben és meghatározott, a közúti, légi és vízi közlekedésben dolgozók esetében



150 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel. (109. § (1) bekezdés)

Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi 300 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb 100 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel. (135. § (3) bekezdés)

Mindezekből a szabályokból az következik, hogy szakszervezeti tisztségviselőinknek komoly felelőssége lesz abban, hogy megismertessék munkavállalóikkal az új szabályokat, hiszen akár van kollektív szerződésük, akár nincs, a munkavállalókra hárul annak összes következménye, ha aláírják az önkéntes túlmunkáról szóló megállapodást.

Hiszen, ha van kollektív szerződés, a munkáltató és a szakszervezet csak évi 300 óra túlmunkáról állapodhatnak meg, a további 100 órától a munkáltatónak a munkavállalóval kell megállapodnia (kérdés, hogy mit tud tenni a munkavállaló, ha joggal tarthat retorziótól, ha nem ír alá...)

Ha nincs kollektív szerződés, 250 óra éves túlmunka rendelhető el (ami ellen a munkavállaló csak számára rendkívül megterhelő, vagy hátrányos volta miatt tiltakozhat), a munkavállaló a megállapodás alapján, önkéntesen vállalhat legfeljebb 150 óra túlmunkát. Ilyen esetben is a szakszervezetnek kell felhívni a munkavállalók figyelmét arra, hogy a túlóra éves mértékének felemelése már ott is komoly megterhelést jelenthet a munkavállalónak, ahol kollektív szerződés hiányában az Mt.-re hivatkozva "csak" 6 hónapos a munkaidőkeret (pl. több műszakos (!) munkarendben dolgozó munkavállalók esetében). Éppen ezért arra kell ösztönözni a munkavállalókat, hogy alaposan fontolják meg, hogy bejegyzésüket adják-e a munkáltatói akarathoz! Ha senki (vagy csak nagyon kevesen) sem írja alá a megállapodást, a munkáltató nem vezetheti be a 400 órás évi túlóra-szabályt.

Nehéz fizikai munkát végzők számára, akiknél alkalmazzák a munkaidőkeretet, szintén nagyon megterhelő lesz a hat napos munkahét, főleg ott, ahol az egyenlőtlen munkaidő-beosztás miatt huzamosabb ideig kell napi 8 óránál többet dolgozni. Azaz, ahol a munkáltató trükközik a munkaidőbe-osztással: a munkaidőkeret elején alkalmazza az akár napi 12 órás munkaidőket, majd a munkaidőkeret végén a munkavállaló kevesebbet dolgozik, és a munkaidőkeret végére meglesz az éves munkaidő, a megengedett éves túlóra, az előírt átlagos heti 48 óra munkaidőkeret – és nincs kifizetni való a munkaidőkeret letelte után. De időközben a hatnapos munkahét, a beosztott hosszú napi munkaidő megteszik a maguk stressz-hatását: a munkavállaló egészsége romlásnak indul.



Arra is nagyon figyelni kell, hogy ahol munkaidőkeretet vezetett be a munkáltató, vagy munkaidőkeretben osztják be a munkavállalók munkaidejét a kollektív szerződés szabályai szerint, a napi munkaidő-beosztástól eltérően (akkor is, ha pl. 10 óra a beosztás szerinti aznapi munkaidő!), az elrendelt túlmunkát (túlórákat) a következő hónap 10. napjáig kifizessék, ne "görgessék" a munkaidőkeret végéig, mert ez nem jogszerű. Csak annak a rendkívüli munkaidőnek a megfizetését lehet a munkaidőkeret letelte utáni időre halasztani, amelyet a munkaidőkeretben teljesítendő és ténylegesen teljesített munkaidő egybevetésével, számítás alapján állapítottak meg (ezek az ún. munkaidőkereten felüli rendkívüli munkaidők, amelyeket a következő munkaidőkeretben lehet kifizetni). Kollektív szerződésben ajánlatos megállapodni arról, hogy mikor történjen a kifizetés, vagy a helyettesítő szabadidő kiadása.

Az is nagy veszélyt jelent a munkavállalók számára, ha saját kérelmükre (?) "belegyeznek", hogy módosuljon a már közölt munkaidő-beosztás, és így az előre közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés nem lesz rendkívüli munkaidő (hiszen nem a munkáltató rendelte el az általi kiadott munkaidő-beosztástól való eltérést), nem jár rá bérpótlék sem, nem számít be az éves rendkívüli munkaidőbe sem... Félő, hogy munkáltatói ösztönzésre megszorodnak ezek a saját kérelmek, és így fognak szép lassan eltűnni a túlórák. Ajánlott odafigyelni arra, hogy a jövőben hogyan alakulnak a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés ellentételezései, hány "önkéntes" túlórázó van, és hány "saját kérelemre" történik már közölt munkaidő-beosztástól eltérő foglalkoztatás, hogyan történik ezek nyilvántartása, stb.

Szakértők véleménye szerint azonban a legnagyobb veszélyt a munkavállalókra a hatnapos munkahét jelenti, (lásd 105. § változásai), megtehető azzal, hogy megszakítás nélküli, többműszakos(!) munkarendben, idényjellegű tevékenységet végzők esetében havonta jár egy pihenőnap, és egy hónapon belül egy pihenőnapnak vasárnapra kell esnie. MINDEZ AZT JELENTI, HOGY AZOK, AKIK MUNKAI DŐ-BEOSZTÁSUK SZERINT KÉT MŰSZAKBAN (BELŐLÜK VAN A LEGTÖBB!) DOLGOZNAK – HAVONTA CSAK EGY PIHENŐNAPRA LEHETNEK JOGOSULTAK! Az nem vigasztalja őket, hogy az az egy nap vasárnapra esik!

Az alábbiakban bemutatjuk a módosító törvényt (a továbbiakban: Módtv3) számozásához igazítottan, konkrétan megnevezve az adott jogintézményt – az új és a régi szabály elemzésén keresztül. (Az elhagyott szövegrészeket kihúzással jelöltük, az újonnan beiktatott szöveget dőlt betűkkel és aláhúzással jelezzük)

### Módtv3. 1. §

- **Cím:** H-1141 Budapest, Cinkotai út 97/a. ▪ **Tel:** +36-1/222-8959, +36-1/273-1524 ▪ **Fax:** +36-1/222-8959
- **Web:** www.hvdsz2000.eu ▪ **E-mail:** hvdsz2000@mailbox.hu ▪ **Számlaszám:** Gránit Bank 12100011-10008597
- **Adószám:** 18172708-1-42 ▪ **Nyilvántartási szám:** 11162



Mt. 66. § (3) bekezdés – munkaidővel kapcsolatos egyéni megállapodásokról

<b>régi szabály</b>	<b>új szabály</b>
(3) Kizárólag  b) a 99. § (3) bekezdése vagy a 135. § (4) bekezdése <sup>3</sup> szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.	(3) Kizárólag  b) a 99. § (3) bekezdése, a <u>109. § (2) bekezdése</u> <sup>4</sup> vagy a 135. § (3)-(4) <sup>5</sup> bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása  (nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.)

Az Indoklás azt emeli ki, hogy ha a munkavállaló felmondja azt a megállapodást, amelyben megállapodtak az "önkéntes túlmunka" mértékéről, a munkáltató ennek okán nem mondhatja fel a munkavállaló munkaviszonyát (egy másik felmondási indok lehet elfogadható, ha az jogszerű).

**Módtv3. 2. §**

Munkanap meghatározása: 87. § (1) bekezdés

<b>régi szabály</b>	<b>új szabály</b>
<b>87. § (1)</b> Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.	87.§ (1) Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha <u>a munkarend alapján</u> a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra <u>is beosztható</u> .

Munkahét meghatározása: Mt. 87. § (3) bekezdés

<sup>3</sup> A közúti, vízi vagy légi közlekedésben foglalkoztatottak és munkáltatójuk megállapodást köthetnek a napi/heti munkaidő megemeléséről (99. § (3) bekezdése), az érintett munkavállalókat a 135. § (4) bekezdése tartalmazza

<sup>4</sup> Az új szabály szerint az évente elrendelhető 250 óra túlmunkán felül a munkavállalóval való megállapodás szerint évente a munkavállaló még 150 óra túlmunkát teljesít (önként vállalt túlmunka) – 109. § (2) bekezdés

<sup>5</sup> A Módtv3 új szövege szerint a 135. § (3) bekezdése tartalmazza a kollektív szerződésben megemelhető éves túlmunkára vonatkozó szabályt: ha a kollektív szerződésben 300 órától állapodtak meg, ez továbbra is így lesz, azaz kollektív szerződésben "csak" évi 300 órától állapodhatnak meg, ezt meghaladón a 100 órától "önkéntes túlmunka"-ként lehet megállapodni a munkavállalóval



régi szabály	új szabály
87. § (3) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.	87. § (3) Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a <u>munkarend alapján</u> a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra <u>is beosztható</u> .

A javaslat előterjesztői azzal indokolták a változást, hogy pontosítás volt szükséges a munkaidő megszervezésével szemben támasztott, garanciális követelmények érvényesülése érdekében.

Az kétségtelen, hogy a munkáltató tevékenységéhez kapcsolódó munkanap és munkahét fogalma helyett célszerűbb a ténylegesen – mindenütt – alkalmazott *munkarend* fogalmát használni, mivel ez a munkaidő megszervezésének alapintézménye és a munkáltató úgysis figyelembe veszi saját működésének speciális szabályait, amikor kialakítja a munkarendet.

Így az is világos, hogy a munkarend alapján készül a munkavállalók munkaidő-beosztása, amit nem árt időnként hangsúlyozni, és nem összekeverni a munkarend szerinti munkaidőt a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidővel...

### Módtv3. 3. §

Munkaidőkeret hossza – 94. § (3) bekezdés

régi szabály	új szabály
94. § (3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt <del>technikai vagy munkaszervezési okok</del> indokolják.	94. § (3) A munkaidőkeret tartama, <u>ha ezt objektív</u> vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos <u>okok indokolják</u> , kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.

Az egyik legtöbb vitát kiváltó, és sokak szerint legkomiszabb szabály, mely szerint a munkaidőkeret tartama KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS alapján három évre, azaz 36 hónapra emelhető, tehát a 3 éves munkaidőkeret csak akkor alkalmazható, ha erről munkáltató és a szakszervezet kollektív szerződésben megállapodtak! A 3 év önmagában is hosszú idő, emellett a munkaidőkeret felemelésének indokoltsága is lényegi kérdéssé válik, hiszen bármilyen tényező megalapozhatja az objektív – vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos – indokot, és ez ellen nagyon erős érveknek kell elhangoznia ahhoz, hogy a munkáltató elvesse a 3 évre vonatkozó ajánlatát.



A kollektív szerződés szerinti 3 évre emelhető munkaidőkeret – rendkívül jelentős és lényegi változtatás, melynek számtalan követelménye van, néhányat feltétlenül ki kell emelnünk a munkaidőkeret felemelésére adott szakszervezeti válasz megalapozásához:

- a 3 év alatt pontos nyilvántartást kell vezetni a teljesített munkaidőről, a munkarend alapján meghatározott és 7 nappal (168 órával) előbb közölt munkaidő-beosztástól eltérő túlmunkákról (tényleges túlórákról),
- nyilván kell tartani a "kérelem alapján" teljesített túlórákat (amikor az előre közölt napi munkaidő-beosztástól eltérő túlmunkát nem a munkáltató rendeli el, hanem a munkavállaló kéri azt), mivel a munkáltató által elrendelt túlmunkáért ellenérték jár, de a kérelemre végzett túlmunka rendes munkaidőnek számít
- a törvényes vagy kollektív szerződés alapján meghatározott munkarend szerinti valamint a teljesített munkaórák összevetésével a 3 éves munkaidőkeret letelte után lehet csak kiszámítani a munkaidőkereten felüli túlmunkát, és csak ekkor lehet kifizetni ennek ellenértékét (vagy az ugyanilyen mértékű szabadidőt kiadni)
- pontosan kell vezetni a napi pihenőidőket (ha a törvénytől eltérően nem 11 óra, hanem legalább napi 8 óra) és a heti pihenőnapokat
- pontos nyilvántartást kell felfektetni azokról, akik egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgoznak, és törvény szerint hetente egy pihenőnapot kapnak, és hogy havonta egy pihenőnapjuk vasárnapra esik
- nyilván kell tartani a munkavállalókkal kötött megállapodásokat (kollektív szerződés mellett évente 100 óráról, ennek hiányában évente 150 óráról lehet megállapodni), a megállapodásokat évente újra meg kell kötni (mivel a törvény alapján a meghatározott túlmunka-mértékek egy évre szólnak)
- a pontos nyilvántartás elengedhetetlen, mivel a munkaviszony év közbeni megszűnésekor a három éves munkaidőkeretre is tekintettel kell elszámolni, ez pedig csak akkor lehetséges, ha ismertek a törvény vagy kollektív szerződés szerinti munkarendek, a munkarend szerint közölt munkaidő-beosztások, a munkavállaló által teljesített munkaórák, az igénybevett pihenőnapok, az előző munkaidőkeretről maradt szabadidő mértéke, az igénybevett szabadság, a keresőképesség ideje, a fizetés nélküli szabadság adott évre eső esetleges töredékideje, stb.

Mindent egybevetve megállapítható, hogy a munkáltatónak a pontos nyilvántartás megszervezése költséges lesz, a szakszervezet csak akkor egyezhet bele a munkaidőkeret felemelésébe, ha a munkaidő/pihenőidő nyilvántartás naprakész lesz, és hitelességéhez sem fér kétség. Ezért a munkáltatótól kérni kell, hogy mutassa be az általa alkalmazott vagy alkalmazandó bérprogram működését, mert csak ennek ismeretében tudja a szakszervezet eldönteni, hogy belemegy-e a 3 éves munkaidőkeretbe.

#### **Módtv3. 4. §**



A munkaidő-beosztás szabályaiból: 97. § (2)–(5) bekezdések

régi szabály	új szabály
<p>(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).</p> <p>(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén <del>a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).</del></p> <p>(4) A munkaidő-beosztást <del>legalább hét nappal korábban</del>, legalább egy hétre írásban kell közölni. <del>Ennek</del> hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.</p> <p>(5) A munkáltató az <del>adott napra vonatkozó</del> munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.</p>	<p>(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.</p> <p>(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. <u>Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató</u></p> <p><u>a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,</u></p> <p><u>b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,</u></p> <p><u>c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől</u></p> <p><u>eltérően osztja be.</u></p> <p>(4) <u>A munkáltató</u> a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, <u>a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvanöt órával</u> korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.</p> <p>(5) A munkáltató <u>a közölt</u> munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, <u>a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával</u> korábban módosíthatja. <u>A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.</u></p>

A pontosítások mellett – mint pl., alkalmazkodva a munkaidő órákban történő meghatározásához is, a munkaidő-beosztás közlésének és a munkaidő-beosztás megváltoztatásának órákban való meghatározása, – fontosak az egyenlőtlen munkaidő-beosztás definiálása, illetve a munkavállaló kérelmére való munkaidő-beosztás-megváltoztatására vonatkozó rendelkezések.

Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató





- a) a munkaidőt a napi munkaidőtől – 92. § (1) bekezdés (a teljes napi munkaidő napi nyolc óra = általános teljes napi munkaidő.)
- b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől (Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.)
- c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől (A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.) eltérően osztja be.

A pontosítás egyúttal azt is jelenti, hogy ha a munkáltató nem alkalmaz munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot, alkalmazhatja az egyenlőtlen munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályokat, elég csak a napi munkaidő, a heti pihenőnap illetve a heti pihenőidő törvényes mértékeitől eltérően akár csak az egyiket is alkalmazni, hiszen az egyenlőtlen-munkaidőbeosztás eseteit a jogalkotó vagylagosan határozta meg. Figyelembe véve a 105. § (lásd később) változásait, az is nyilvánvalóvá válik, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett a munkavállalónak hat nap után kötelező egy pihenőnapot kapnia, sőt: megszakítás nélküli, többműszakos munkarendben illetve idényjellegű foglalkoztatásban havonta egy pihenőnap kötelező! (Az nem vigasz, hogy annak vasárnapra kell esnie!)

Az előzőekben már kifejtett "öngyilkos" lehetőség, ha a munkavállaló önként kéri a már közölt munkaidő-beosztás megváltoztatását, mivel elesik attól, hogy alkalmazza rá munkáltatója a rendkívüli munkaidő szabályait, mivel a munkaidő-beosztástól való eltérő foglalkoztatás (lásd rendkívüli munkaidőre vonatkozó 107. § a) pontját) ebben az esetben nem jelent rendkívüli munkaidőt, mivel nem a munkáltató rendelte el. A munkavállalókra való hátrányokról az előzőekben már írtunk.

### Módtv3. 5. §

Az elszámolási időszakra vonatkozó szabályok pontosítása – 98. § (2) bekezdés

régi szabály	új szabály
(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.	(2) Az elszámolási időszak tekintetében <u>a 93. § (2)-(4) bekezdése</u> , a 94. § és a <u>95. §</u> megfelelően irányadó.

A 93. § (2)-(4) bekezdések a munkaidő számítási szabályát tartalmazzák munkaidő-keretben: a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével, az általános munkarend szerinti munkanapra

- **Cím:** H-1141 Budapest, Cinkotai út 97/a. ▪ **Tel:** +36-1/222-8959, +36-1/273-1524 ▪ **Fax:** +36-1/222-8959
- **Web:** www.hvdsz2000.eu ▪ **E-mail:** hvdsz2000@mailbox.hu ▪ **Számlaszám:** Gránit Bank 12100011-10008597
- **Adószám:** 18172708-1-42 ▪ **Nyilvántartási szám:** 11162



eső munkaszüneti nap kihagyásával, vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni, ha nincs kiadva munkaidő-beosztás, a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.

A 94. § a munkaidőkeret hosszára vonatkozó szabályokat tartalmazza – a legkisebb időtartam legfeljebb négy hónap, a legmagasabb – 2019. január 1-jétől kollektív szerződés szerint legfeljebb 3 év, néhány munkavállalói csoport esetében 6 hónap (megszakítás nélküli, több műszakos, továbbá idényjellegű tevékenység esetén, készenléti jellegű munkavégzés keretében, illetve a vízi, légi, közúti közlekedésben foglalkoztatott munkavállalók esetében).

A 95. § a munkaviszony munkaidőkeret lejárt előtti megszűnése esetére rendelkezik a követendő eljárási szabályokról, azon az alapon, hogy ilyenkor el kell számolni a munkaidővel is, azaz ki kell számolni, hogy a munkavállalónak hány órát kellett volna dolgoznia, és ténylegesen hány órát dolgozott. Ha többet teljesített, mint az általános munkarend szerint előírt munkaórák száma, akkor a munkáltató köteles fizetni, és ha kevesebbet, a munkáltatónak joga van követelni a különbség megfizetését (Ezért nagyon veszélyes, ha a munkavállaló huzamosabb ideig igen rövid időre van beosztva, majd munkaviszonya végén megfizettetik vele azt a különbséget, amit nem ő okozott, hiszen a munkaidejét nem ő osztotta be!)

### Módtv3. 6. §

Átlagos munkaidő mértéke egyenlőtlen munkaidő-beosztásban – 99. § (7) bekezdés

régi szabály	új szabály
(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.	(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint <u>meghatározott időszakon, vagy</u> b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy <u>munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják - kollektív szerződés rendelkezése szerint - tizenkét hónapon</u> <u>belül átlagban</u> kell figyelembe venni.



A változás szerint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapjául szolgáló heti munkaidő tartamát átlagban kell meghatározni:

- 99. § (7) bekezdés a) pont: legfeljebb négyhavi illetve hathavi munkaidőkeretben (94. § (1) és (2) bekezdések)
- 99. § (7) bekezdés b) pont : a kollektív szerződésben meghatározott legfeljebb tizenkét hónapon belül<sup>6</sup> – ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják.

Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló heti munkaideje (99. § (2) bekezdés b) pont) – beleszámítva rendkívüli munkaidőt is, nem lehet 48 óránál több, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ezt a 48 órát heti átlagban kell figyelembe venni.

### Módtv3. 7. §

#### Heti pihenőnapok biztosítása – 105. §

<b>régi szabály</b>	<b>új szabály</b>
<p><b>105. § (1)</b> A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).</p> <p>(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.</p> <p>(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára <del>hat munkanapot</del> követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.</p> <p>(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy heti</p>	<p><b>105. § (1)</b> Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) <u>kell beosztani</u>. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.</p> <p>(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén <u>hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani</u>.</p> <p>(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén</p> <p>a) a megszakítás nélküli,</p> <p>b) a több műszakos,</p> <p>c) az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára <u>havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani</u>.</p> <p>(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot – a</p>

<sup>6</sup> Megjegyzendő, hogy a tizenkét hónapon belüli heti átlagos munkaidő kiszámításához nem írja elő a törvény a munkaidőkeretet, tehát ebből következően, ha a kollektív szerződésben 3 éves munkaidőkeretben állapodtak meg, a heti átlagos munkaidő-szabályt (48 óránál több nem lehet) évente meg kell vizsgálni.



pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.	101. § (1) bekezdés f) pont kivételével – vasárnapra kell beosztani.
--	--

Mint már az előzőekben is jeleztük, a hatnapos munkahéthez elegendő a munkaidő egyenlőtlenül való beosztása, azaz vagy a munkaidő legyen egyenlőtlenül beosztva, vagy a pihenőnapot kapja meg a munkavállaló egyenlőtlenül.

Ha a napi munkaidő van egyenlőtlenül beosztva, elvileg két pihenőnap járna, de ezt a szabályt éppen a 105. § (2) bekezdése írja felül, mely szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Tehát: csak a vasárnap szabad, a heti munkaidőt 6 napra lehet beosztani.

Roszsabb a munkavállalók helyzete, ha a pihenőnapokat osztja el a munkáltató egyenlőtlenül, mert ebben az esetben a pihenőnapok nem feltétlenül a hétvégére esnek, jóllehet havonta egy vasárnapot kell kapniuk.

De a legrosszabb helyzetben a több műszakban dolgozók vannak, akik havonta csak egy pihenőnapra jogosultak és annak az egynek kell vasárnapra esnie! (Ehhez már nem lehet mit hozzátenni, csak azt, hogy elképesztő!)

### Módtv3. 8. §

Rendkívüli munkaidő éves mértéke – Mt. 109. §

régi szabály	új szabály
<p><b>109. § (1)</b> <del>Teljes napi munkaidő esetén</del> naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.*</p> <p>(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha</p> <p>a) a munkaviszony évközben kezdődött,</p> <p>b) határozott időre vagy</p> <p>c) részmunkaidőre jött létre.</p>	<p>109. § (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.</p> <p>(2) <u>A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan –</u></p> <p><u>naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka).</u></p> <p><u>A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.</u></p> <p>(3) Az <u>(1)–(2) bekezdésben</u> foglaltakat arányosan</p>



	kell alkalmazni, ha a) a munkaviszony évközben kezdődött, b) határozott időre vagy c) részmunkaidőre jött létre.
--	---

A munkáltató évente – a munkavállalóval vagy a szakszervezettel való megállapodás nélkül – 250 óra rendkívüli munkaidő teljesítését rendelheti el, ez a sokat vitatott önként vállalt túlmunka. A munkavállaló megállapodhat a munkáltatóval arról, hogy évente 150 óra rendkívüli munkaidőt fog teljesíteni, de ezt a megállapodást csak az adott év végére mondhatja fel, azaz ha egyszer megkötötte ezt a megállapodást, akkor számára adott évben a munkáltató 400 óra rendkívüli munkaidőt fog elrendelni.

### Módtv3. 9. §

Fiatal munkavállalókra vonatkozó munkaidő-beosztási szabály: 114. § (4) bekezdés

régi szabály	új szabály
(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.	(4) A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.

A változás abban áll, hogy a fiatal munkavállaló (16. életévtől 18. életévig, illetve diákok esetében szünidei munkára 14. életévüket betöltők alkalmazhatók, vagy gyermekek meghatározott területen – művészeti vagy sport tevékenység – gyámhatósági engedéllyel foglalkoztatható) munkaidő-beosztására vonatkozó szabályban nem a jogszabályi hivatkozást, hanem a meghatározott tiltást rögzíti a törvény. Azaz: fiatal munkavállalónak hétvégén két pihenőnapot (szombat és vasárnap) kell biztosítani, akkor is, ha egyébként hétfőtől péntekig munkaideje nem azonos a munkanapokon.

### Módtv3. 10. §

Munkaidő nyilvántartása – 134. § (1) bekezdés d) pont (új szabály)

134. § (4) bekezdés (megállapodások nyilvántartása)



régi szabály	új szabály
(4) A munkáltató nyilvántartja a) a 92. § (2) bekezdés, b) a 99. § (3) bekezdés, c) a 135. § (4) bekezdés szerinti megállapodásokat.	<i>A munkáltató nyilvántartja</i> 134. § (1) d) a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő <i>(tartamát.)</i> „(4) A munkáltató nyilvántartja a) a 92. § (2) bekezdés, b) a 99. § (3) bekezdés, c) a <u>109. § (2) bekezdés</u> , d) a 135. § (3)–(4) bekezdés szerinti megállapodásokat.”

A munkáltató nyilvántartási kötelezettségei közé tartozik 2019. január 1–jétől, hogy naprakész nyilvántartást vezessen azokról a munkavállalókról, akik

- kollektív szerződés hiányában adott évben 150 óra önkéntesen vállalt túlmunkáról szóló megállapodást írtak alá (109. § (2) bekezdés)
- kollektív szerződésnek 300 órára szóló rendelkezése mellett adott évben 100 óra önkéntesen vállalt túlmunkáról szóló megállapodást írtak alá (135. § (3) bekezdés)

Továbbá: a munkáltató köteles nyilvántartani a az önkéntesen vállalt túlmunkákat, azaz az ilyen megállapodást aláíró munkavállalók munkaidejéből annak a rendkívüli munkaidőnek a tartamát, amelyet a munkavállaló a megállapodás alapján teljesít.

Emellett változatlanul nyilván kell tartania (92. § (2) bekezdés) a munkavállalók munkaidejét, akár részmunkaidőben, akár teljes munkaidőben teljesítik azt, ideértve azok külön nyilvántartását is, akik készenléti jellegű munkakörben dolgoznak, vagy a munkáltató tulajdonos hozzátartozói és munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozói és napi 12 óra a munkaidejük (hosszabb teljes napi munkaidő). Azon munkáltatók, akik a közúti, légi vagy vízi közlekedésben végzik tevékenységüket a



92. § (2) bekezdésében felsorolt munkavállalók 99. § (3) bekezdés szerinti munkaidejét is köteles nyilvántartani.

### Módtv3. 11. §

#### Eltérő megállapodások felsorolása – 135. §

régi szabály	új szabály
(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a) a 96. § (2) bekezdésében, b) a 122. § (5) bekezdésében, c) a 126. § (4) bekezdésében, d) a 127. § (1)-(2) és (4) bekezdésében, e) a 134. §-ban foglaltaktól nem térhet el.	(1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a) <u>a 87. §-ban,</u> b) a 96. § (2) bekezdésében, c) a 122. § (5) bekezdésében, d) a 126. § (4) bekezdésében, e) a 127. § (1)-(2) és (4) bekezdésében, f) a 134. §-ban foglaltaktól nem térhet el.
(2) Kollektív szerződés a) a <del>86-93. §-ban,</del> b) a 95. §-ban, c) a 96. § (3) bekezdésében, d) a 97. § (1) bekezdésében, e) a 99. §-ban, f) a 101-108. §-ban, g) a 109. § (2) bekezdésében, h) a 111. §-ban, i) a 113-121. §-ban, j) a 122. § (3) bekezdésében,	(2) Kollektív szerződés a) <u>a 86-ban,</u> b) a <u>88-93. §-ban,</u> c) a 95. §-ban, d) a 96. § (3) bekezdésében, e) a 97. § (1) bekezdésében, f) a 99. §-ban, g) a 101-108. §-ban, h) a 109. § (2) – <u>(3) bekezdésében,</u> i) a 111. §-ban, j) a 113-121. §-ban,



<p>k) a 123. § (6) bekezdésében, l) a 124. §-ban, m) a 125. §-ban, n) a 126. § (1)-(3) és (5) bekezdésében, o) a 127. § (5) bekezdésében, p) a 128-133. §-ban foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.</p> <p>(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.</p>	<p>k) a 122. § (3) bekezdésében, l) a 123. § (6) bekezdésében, m) a 124. §-ban, n) a 125. §-ban, o) a 126. § (1)-(3) és (5) bekezdésében, p) a 127. § (5) bekezdésében, r) a 128-133. §-ban s) <u>a 135. § (3) bekezdés második fordulatában</u> foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.</p> <p>(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. <u>Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.</u></p>
--	--

Az eltérésekre vonatkozó szabály kiegészült azzal, hogy

- az abszolút tiltott (se megállapodás, se kollektív szerződés nem térhet el) rendelkezések közé bekerült a munkanap és a (munka)hét meghatározása (Mt. 87. §)
- a munkaidőre vonatkozó 86-93. §-okban meghatározott szabályoktól az eltérés megállapodásban, illetve a kollektív szerződésben való eltérést csak a munkavállaló javára megengedi, kivéve a 87. § rendelkezéseit, amelytől azonban tilos az eltérés
- a munkáltató által elrendelt, és az önkéntesen vállalt túlmunka szabályaitól csak a munkavállaló javára és csak megállapodásban vagy kollektív szerződésben lehetséges eltérés (109. § (2) és (3) bekezdések)
- kollektív szerződés megléte esetén az abban elrendelt 300 óra túlmunkán felüli, a munkáltató és a munkavállaló által kötött megállapodás alapján még 100 óra rendelhető el, ettől a szabálytól csak megállapodásban vagy magában a kollektív szerződésben és csakis a munkavállaló javára lehetséges az eltérés

### Módtv3. 12. §





Eltérő megállapodás: új szabályként a három éves munkaidőkeret az órabéres díjazás szabálya (165. § (3) bekezdés)

régi szabály	új szabály
	<b>165. § (3)</b> A 94. § (3) bekezdés alkalmazása esetén órabéres munkavállalóval a 156. § (1) bekezdés b) pont szerinti eltérő megállapodás csak kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető.”

A Módtv3 új szabályként iktatta be a munkaidőkeret 36 hónapra (3 évre) történő felemelését a 94. § (3) bekezdésben, meghatározott egy általános feltételt is (objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok szükségesek), valamint azt is, hogy ezt a felemelt munkaidőkeretet csak kollektív szerződésben lehet rögzíteni.

Ha a munkáltató és a szakszervezet a kollektív szerződésben rögzítette a három éves munkaidőkeretet, az órabéres munkavállalóval is csak a kollektív szerződés rendelkezése szerint köthető meg a munkabér elszámolására és kifizetésére vonatkozó megállapodás (lásd: 156. § (1) bekezdés b) bekezdés)

### Módtv3. 13. §

A Kormány felhatalmazása külön rendelet kibocsátásra – 298. § (5) bekezdés

régi szabály	új szabály
<b>298. § (5)</b> Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzettek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.	<b>298. § (5)</b> Felhatalmazást kap a Kormány, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának, <u>a munkaerő-kölcsönzésért a kölcsönbeadónak fizetendő minimális kölcsönzési díjat</u> , a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait, valamint a közhasznú kölcsönzőkkel szemben támasztott feltételekre, a kölcsönzettek részére nyújtandó szolgáltatásaikra, valamint az általuk létesített, munkavégzésre irányuló jogviszony egyes feltételeire vonatkozó szabályokat rendeletben állapítsa meg, és ennek során vagyoni biztosíték meglétét írja elő.



**Módtv3. 14. §**

Hatályát veszítő rendelkezés: 98. § (3) bekezdés, amely azt rögzítette, hogy mely szabályokat kell megfelelő en alkalmazni az elszámolási időszak tekintetében, mivel az eltérésre vonatkozó pontos felsorolást a módosítás 5. §-a tartalmazza.

**Módtv3. 15. §**

A 15. § a munka törvénykönyve hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről szóló 2012. évi LXXXVI. törvény kiegészítéseként felsorolja azokat a §-okat, amelyeket a jelen módosítás hatálybalépésekor illetve már azt megelőzően is alkalmazni kell, illetve lehet. Ezeket a szabályokat jelen Összefoglaló elején ismertettük.

**A ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK** között a módosító törvény a hatálybalépés napját – 2019. január 1-jét – rögzítette, valamint azt is, hogy a módosító törvény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK (2003. november 4.) irányelvének való megfelelést szolgálja. (16–17. §-ok)

Budapest, 2019, január 2.

Rózsáné dr. Lupkovics Mariann