

INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM TÁJÉKOZTATÁSA

a munkaidőkeret lejárta irányadó elszámolási szabályokról

A munkaidőkeret meghatározása

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait szükséges figyelembe venni munkaidőkeret alkalmazása esetén.

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja [Mt. 93. § (1) bekezdés]. A munkaidőkeret alkalmazásával a munkáltató a ledolgozandó munkaidőt egy hosszabb időegység alapulvételével írja elő a munkavállaló számára. A munkavállalónak tehát a napi munkaidőt nem az egyes munkanapokon, hanem a munkáltató által meghatározott hosszabb időegység, azaz a munkaidőkeret alatt átlagban kell ledolgoznia.

A munkaidő egyenlőtlen beosztása a munkaidőkeretben

A munkaidőkeret alkalmazása a munkaidő rugalmas beosztását szolgálja azáltal, hogy a munkaidő a munkaidőkeretben foglalt munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható.

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg [Mt. 96. § (1) bekezdés]. A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be [Mt. 97. § (1) bekezdés].

Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

- a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,
- b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,
- c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be [Mt. 97. § (3) bekezdés].

A munkaidőkeret tartama

A munkaidőkeret tartamának maximális hosszát az Mt. differenciáltan szabályozza a következők szerint:

A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét [Mt. 94. § (1) bekezdés].

A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos, valamint
- c) az idényjellegű tevékenység keretében,
- d) a készenléti jellegű, továbbá
- e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben, vagyis
 - a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
 - a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,
 - a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,
 - a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,

- a kikötőben
foglalkoztatott munkavállaló esetében [Mt. 94. § (2) bekezdés].

A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap [Mt. 94. § (3) bekezdés].

Ezen kívül speciális rendelkezés vonatkozik a veszélyhelyzetben elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra.

A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Vmtv.) 56. § (3) bekezdése előírja, hogy a veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti. A szabályozási átmenet biztosítása érdekében tehát a Vmtv. alapján a veszélyhelyzet tartama alatt elrendelt legfeljebb huszonnégy havi munkaidőkeret, annak befejező időpontjáig tart.

Továbbá a Vmtv. 56. § (4)-(5) bekezdései speciálisan rendelkeznek a munkáltató által elrendelhető legfeljebb huszonnégy hónap tartamú munkaidőkeretről.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal - az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján - engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot - az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel - legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal döntését 90 napon belül hozza meg.

A munkaidőkeretben kifizetett munkabér elszámolása a munkaidőkeret lejártakor

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkaidőkeretben a munkabér elszámolását és kifizetését az Mt. 156. §-a szabályozza a következők szerint:

156. § (1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és

a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak - a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül - a havi alapbére jár;

b) órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.

(2) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(3) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.

(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

Az Mt. 156. § (1) bekezdés a) pontja általános szabályt tartalmaz, azaz a havibéres díjazás esetén a munkavállalót a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül illeti meg a havi alapbére.

Az Mt. 156. § (1) bekezdés *b)* pontja esetében a rendelkezés arra irányul, hogy az órabéres munkavállaló munkabérét az adott hónap általános munkarendje szerinti munkanapok és az irányadó napi munkaidő alapulvételével kell elszámolni és megfizetni. Ez a szabály megengedi a felek eltérő megállapodását, vagyis azt, hogy a munkavállaló a tényleges teljesítésének időtartama (óraszám) szerint részesüljön munkabérben, tehát a felek tételes elszámolást is alkalmazhatnak.

Az Mt. 156. § (2) bekezdése speciálisan rendelkezik a munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérének elszámolásáról. E szabály célja az, hogy a munkaidőkeretben beosztható munkaidő mennyisége és a munkavállaló által teljesített munkaidő (vagyis a munkáltató által beosztott rendes és az elrendelt rendkívüli munkaidő) egymással való összevetése alapján összesítve megállapítható legyen az, hogy a munkaidőkeret tartama alatt a havonta megállapított és kifizetett munkabéren felül jogosult-e a munkavállaló munkabérre (alulfizetés), illetve túlfizetés történt-e.

Ez utóbbi esetben azt Mt. 156. § (4) bekezdése az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat rendeli megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló magasabb összegű munkabérben részesült az elszámolás szerint.

Az Mt. 156. §-tól a felek megállapodása a munkavállaló javára, a kollektív szerződés a hátrányára is eltérhet [Mt. 43. § (2) bekezdés, 277. § (2) bekezdés].

A munkaidőkeretben teljesített munkaidő elszámolása a munkaidőkeret lejártakor

A munkaidőkeret lezárásakor a munkaidőkeretben teljesített munkaidőt és a beosztott heti pihenőnapokat (heti pihenőidőt) egyaránt számba kell venni. Azt, hogy a munkaidőkeret tartama alatt mennyi munkaidőt és heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) osztott be a munkáltató. Például, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tett eleget, az állásidő szabályait kell alkalmazni, illetve ha a munkavállaló kevesebbet dolgozott a megállapított munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőnél, a különbözetet az állásidő szabályai szerint kell elszámolni a munkaidőkeret lejártakor.

Az állásidő tartama teljesített munkaidőnek minősül. Ha tehát a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti, az állásidő szabályai alkalmazandóak [Mt. 146. § (1) bekezdés].

Ezen túlmenően, ha a munkáltató nem írja elő a rendelkezésre állási kötelezettséget, nem oszt be munkaidőt a munkavállaló számára, a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettség elmulasztásának tartamára alaphébert köteles fizetni a munkavállaló munkavégzése hiányában is. Ezeket az időtartamokat is el kell tehát számolni.

A munkabérből levonás szabályai és a visszafizetési kötelezettség

Az Mt. a munkabérből levonást a következők szerint szabályozza:

161. § (1) A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy - a levonásmentes munkabérrészig - végrehajtható határozat alapján van helye.

(2) A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja

a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy

b) ha az előlegnyújtásból ered.

A munkáltató az előlegnyújtásból eredő követelését közvetlenül a munkavállaló munkabéréből levonhatja, amikor a munkavállaló részére járó munkabérenél magasabb összegű munkabér került kifizetésre.

A munkáltató követelését tehát a munkabérből levonhatja, ha a munkavállaló a munkaidőkeret lejártakor az elszámolás alapján az elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült. Ekkor a levonás összegéről és jogcíméről a munkavállalót megfelelően tájékoztatni köteles a munkáltató [Mt. 6. § (4) bekezdés]. Az Mt. 161. §-ában foglaltaktól sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el [Mt. 165. § (1) bekezdés g) pont].

A levonás és a visszafizetés azonban csak akkor lehet jogszerű, ha a munkaidő és a munkabér elszámolása kapcsán a munkáltató követelése jogszerű, és a munkaidő elszámolása és annak ellentételezése az Mt. szabályaival összhangban van.

Ugyanakkor az Mt. idézett szabályaiból nem következik az, hogy ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget a munkaidő-beosztás szerint, illetve a munkavállalónak be sem oszt munkaidőt, akkor

- a munkavállaló munkabérből levonható lenne az állásidő alatt a munkából való jogszerű távolléte tartamára kifizetett díjazás, vagy
- azt köteles lenne visszafizetni a munkavállaló.

Az Mt. szabályai szerint a munkáltatónál bevezetett állásidőre jogszerűen kifizetett alpbér a munkavállalótól nem követelhető vissza.

Munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben eltérés az Mt. szabályaitól a visszafizetési kötelezettség kapcsán

Ha munkaszerződés vagy kollektív szerződés speciálisan visszafizetési kötelezettséget ír elő, akkor az Mt. eltérésekre vonatkozó szabályai alapján szükséges megvizsgálni azt, hogy az jogszerű-e az adott eset konkrét körülményei alapján.

Az állásidő szabályaitól való eltérés tárgyában, példaként emelhető ki a visszafizetési kötelezettség előírása a felek megállapodásában elháríthatatlan külső ok, ún. vis maior esetére.

Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint mentesül a munkáltató az alpbér fizetési kötelezettsége alól, ha a foglalkoztatás akadálya valamilyen külső elháríthatatlan ok. Azaz, ha a munkáltatótól függetlenül olyan körülmények következtek be, amelyekkel a munkáltató nem számolhatott, illetve azt megfelelő munkaszervezéssel sem lehetett volna megelőznie vagy elhárítania. Az adott eset konkrét körülményei alapján szükséges megvizsgálni, hogy a munkáltató működését akadályozó tényezők olyan külső körülménynek tekinthetőek-e, amelynek elhárítására a munkáltatónak objektíve nincs lehetősége.

A munkáltató működésének jogszabály általi korlátozása - úgymint például üzem bezárása, működés leállítása, szünetelésének elrendelése - minősülhet elháríthatatlan külső oknak. Ennek megítélése az eset összes körülményének vizsgálatával lehetséges.

Ha kizárólag a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntés alapján nem foglalkoztatja a munkáltató a munkavállalót, az nem minősülhet elháríthatatlan külső oknak.

Az állásidő szabályaitól a felek megállapodása csak a munkavállaló javára térhet el, kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára is [Mt. 43. § (1) bekezdés, 277. § (2) bekezdés].

Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni [Mt. 43. § (2) bekezdés, 277. § (5) bekezdés].

Így például eltérő megállapodásnak minősül az, ha a munkáltató az állásidő alatt vis maior esetére alaptörvényben biztosított az Mt. 146. § (1) bekezdésétől eltérően, de azt a visszafizetési kötelezettség feltételéhez köti.

Az Mt. 19. § (1)-(2) bekezdése szerint a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna, vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné. Az ellentmondó, lehetetlen vagy értelmezhetetlen feltétel érvénytelen. A megállapodást ilyen esetben úgy kell elbírálni, mintha a felek az adott feltételt nem kötötték volna ki.

Ebből következően a visszafizetési kötelezettség, akkor köthető ki érvényesen feltételként, ha azzal nem módosulna a munkaviszony a munkavállaló hátrányára, és a feltétel tűzésére vonatkozó követelmények teljesülnek.

Azaz, ha a munkáltató az Mt. szabályai alapján bevezette az állásidőt és elháríthatatlan külső ok állt fenn, amelyre tekintettel az Mt. alapján nem jár díjazás,

- de a munkavállaló javára történő eltérés alapján fizetett alaptörvényben,
- azonban azzal a feltétellel, hogy bizonytalan esemény bekövetkezése esetén azt vissza kell fizetnie a munkavállalónak,
- az ilyen tartalmú megállapodásban az eltérés jogszerűségét,
- az adott eset konkrét körülményei alapján,
- az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

Továbbá abban az esetben, ha a felek megállapodásukban nem írtak elő külön visszafizetési kötelezettséget, akkor a munkáltató által az állásidő tartama alatt a vis maior esetére a munkavállalónak kifizetett alaptörvényben utóbb nem követelhető vissza.

Az állásidő minősítése és a visszafizetési kötelezettség jogszerűségével kapcsolatos igények érvényesítése

Ha a munkavállaló vitatja a visszafizetési kötelezettség jogszerűségét és ennek kapcsán azt, hogy a munkáltatónál valóban állásidő állt-e fenn, vagy teljesült-e az elháríthatatlan külső ok, mint kivétel az alaptörvényben kifizetésének kötelezettsége alól, akkor ennek eldöntésére a bíróság jogosult.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti [Mt. 285. § (1) bekezdés].