



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001  
azonosító számú  
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”  
elnevezésű kiemelt projekt

## RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS DÍJAZÁSA



## RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS DÍJAZÁSA

A rendes és rendkívüli munkaidőt a munkáltató jogosult beosztani. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésről kizárólag kötött munkarend kapcsán beszélhetünk. Kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalók – például vezető állású munkavállalók – esetében a rendkívüli munkaidőben végzett munka fogalma értelmezhetetlen. Fő szabály szerint a rendkívüli munkaidő óráit viszonylag egyenletesen kell elosztani, így a munkavállaló beosztott rendes és rendkívüli munkaideje együttesen nem haladhatja meg a napi 12 és a heti 48 órát. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a heti óraszámkorlátot a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni. A munkáltató köteles a munkát úgy megszervezni, hogy az alkalmazottak a rájuk bízott feladatokat alapvetően a rendes munkaidő alatt képesek legyenek ellátni, vagyis nem számolhat a munkáltató tervszerűen a rendkívüli munkavégzés lehetőségével.

Míg a rendes munkaidőt beosztja, a rendkívüli munkaidőt elrendeli a munkáltató. Mivel a rendkívüli munkaidőben való munkavégzés elrendeléséhez rendkívüli körülmények kellene, ezért az elrendelésnek nincs külön határideje, sem formai előírása. Az általános munkajogi szabályok alapján a rendkívüli munkaidő elrendelésénél arra tekintettel kell lennie a munkáltatónak, hogy ez a munkavállalónak ne okozzon aránytalan sérelmet. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Vannak olyan munkavállalói csoportok, akik esetében rendkívüli munkavégzés még hozzájárulásuk esetén sem rendelhető el:

- a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,
- c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor
- d) fiatal munkavállalók esetében.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke 3 éves korától 4 éves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak a hozzájárulásával rendelhető el.

Az ezekben a csoportokban nem tartozó munkavállalók számára a napi, heti és éves korlátok figyelembevételével szinte bármikor elrendelhető rendkívüli munkavégzés. Munkaszüneti napon azonban csak azok számára, akik ezen a napon akár rendes munkaidőben történő munkavégzésre is kötelezhetőek lennének.

Abban az esetben, ha a munkáltató jogszerűen rendelte el a rendkívüli munkavégzést, annak megtagadása jogszabályba ütközik, tekintettel arra, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkavállaló köteles munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni. Ez a munkavállaló egyik alapvető kötelezettsége, melynek megsértése akár azonnali hatályú felmondást is vonhat maga után.

A munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. Az elszámolásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló a kiszámítás helyességét, valamint a munkabérből való levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Az írásbeli elszámolásnak így tartalmaznia kell a rendkívüli munkaidőben végzett munka jogcímén kifizetett díjazást is.

# 1. A rendkívüli munkaidő fogalma, esetei, maximális mértéke

## Rendkívüli munkaidőnek minősül

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő,
- és az ügyelet tartama.

Rendkívüli munkavégzés a fenti négy esetben is csak különösen indokolt esetben rendelhető el, mely különösen indokolt esetet vita esetén mindig a munkáltatónak kell bizonyítania. Amennyiben a munkaidő pontos ütemezése és szabályozása előre látható, akkor rendkívüli munkavégzés jogszerűen nem rendelhető el, ilyen esetben a munkáltatónak más megoldásokat kell választania.

A rendkívüli munkaidőt minden esetben a munkáltató rendeli el; ugyanakkor rendkívüli munkaidőnek minősül az is, ha a munkavállaló kifejezett munkáltatói utasítás hiányában, ám a munkáltató részéről elvárt vagy tudomásul vett módon végez munkát olyan időszakban, ami rendkívüli munkaidőnek minősülne.

A rendkívüli munkaidőt alaki kööttség nélkül elrendelheti a munkáltató, de ha a munkavállaló azt kéri, akkor az elrendelés tényét írásba kell foglalni.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el.

## Rendkívüli munkaidő maximális mértéke

A rendkívüli munkaidő naptári éves maximális mértékét az Mt. korlátozza; teljes napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében ez 250 óra. Lehetőség van ezen mérték túllépésére, az Mt. által szabályozott esetekben:

A) Kollektív szerződés a rendkívüli munkaidő éves mértékét legfeljebb 300 órára emelheti.

B) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján a 250 órán felül további 150 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, melynek elnevezése: önként vállalt túlmunka. Ha a munkáltatónál a kollektív szerződés is rendelkezik az éves túlóra mértékének 300 órára emeléséről, akkor a munkavállalóval legfeljebb további 100 óráról lehet megállapodni.

A munkaidő-nyilvántartásban elkülönítetten kell nyilvántartani a munkáltató által egyoldalúan elrendelt és az önként vállalt túlmunkát. A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére felmondhatja, ami önmagában nem szolgálhat a munkaviszonya munkáltatói felmondással történő megszüntetésének alapjául. Az önként vállalt túlmunka esetén ugyanaz az ellentételezés jár, mint a munkáltató által egyoldalúan előírható rendkívüli munkaidőre. Az önkéntes jelleg arra vonatkozik, hogy a munkavállaló hozzájárul a megállapodás megkötésével a további rendkívüli munkavégzés elrendeléséhez, de továbbra is – a megállapodásban szereplő kereten belül – a munkáltató szabadon dönt az elrendelés időpontjáról, az órák felhasználásáról.

A megállapodás egyébként a munkáltatót sem kötelezi a rendkívüli munkaidő elrendelésére, csak lehetőséget ad rá.

### **Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya**

- a) évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre, úgy a rendkívüli munkaidő arányos része lesz a számára elrendelhető.

## **2. A rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazására vonatkozó jogszabályi rendelkezések**

Az Mt. 143. §-ában foglalt rendelkezései értelmében a munkavállalót a 143. § (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

- (2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár
  - a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
  - b) a munkaidőkereten felül vagy
  - c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.
- (3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.
- (4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.
- (5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.
- (6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.
- (7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni. (Ehhez tehát a munkáltató és munkavállaló közötti külön megállapodás szükséges.)

A bérpótlékok tekintetében általános szabályként mondja ki a törvény, hogy a bérpótlék a munkavállalót rendes munkabéren felül illeti meg.

Az Mt. a rendkívüli munkaidő elrendelése esetén járó díjazási szabályokat összhangba hozta a munkaidő fogalmára irányadó szabályozással. A munkavállalót önmagában a rendkívüli munkaidő elrendelése esetén is megilleti a pótlék, amennyiben a rendkívüli munkaidő során munkavégzés is történik, a munkavállaló részére jár a rendes munkabér, ideértve az esetleges bérpótlékot is.

### 3. Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazására vonatkozó részletes szabályozás ismertetése

A rendkívüli munkavégzés ellenértéke a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

A bérpótlék a munkavállaló részére nyújtott olyan juttatás, amely az általánostól eltérő körülmények közötti foglalkoztatást hivatott ellentételezni. A bérpótlék minden esetben a munkavállalót megillető rendes munkabéren felül jár; azaz a bérpótlékre jogosító időszakban egyébként járó munkabéren felül kell kifizetni.

A bérpótlék számítási alapja a munkavállaló alapbére. Amennyiben a munkavállaló azonos időszakra több jogcímen is bérpótlékre válik jogosulttá, akkor is mindegyiket önállóan, az alpbér, mint számítási alap alkalmazásával kell meghatározni.

A bérpótlék számítási alapját a felek vagy kollektív szerződés az alpbértől eltérő mértékben is meghatározhatja; ennek során akár a munkavállaló számára hátrányosan is eltérhetnek, azaz lehetőség van az alpbértől alacsonyabb mérték megállapítására is.

Havi alpbér esetén a bérpótlék alapjául szolgáló, egy órára járó alpbér meghatározása során nem az általános munkarend alapulvételével kiszámított egy órára járó munkabért kell alapul venni, hanem a havi alpbér összegét osztani kell

- a) általános teljes napi (8 órás) munkaidő esetén százhetvennégy órával;
- b) általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidő esetén a százhetvennégy óra időarányos részével - azaz például a napi négy órás részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében  $174 / (8 / 4) = 87$  órával, míg 12 órás hosszabb teljes munkaidő esetében  $174 / (8 / 12) = 261$  órával.

#### 3.1. Beosztás szerinti munkanapon teljesített rendkívüli munkavégzés

Ez a legismertebb „túlóra” eset: a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőben történő munkavégzés. Tipikusan a munkavállaló egy határidős munkát a szokásos napi munkaidő letelte után fejez be.

A munkavállalót a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként 50% bérpótlék illeti meg:

- a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben végzett munkáért,
- b) a munkaidőkeretben beosztható rendes munkaórák mértékét meghaladó munkáért,
- c) az elszámolási időszakban beosztható rendes munkaórák mértékét meghaladó munkáért.

A munkaidőkeretben beosztható óraszámok elszámolása során ugyanakkor figyelemmel kell lenni a törvényben meghatározott különös elszámolási szabályokra is, ha a munkaidőkeret végét megelőzően szűnik meg a munkaviszony (Mt. 95. §).

Munkaviszonyra vonatkozó szabály<sup>1</sup> vagy a felek megállapodása alapján a pótlék helyett szabadidő is kiadható,

- a) amely nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és
- b) amelyre az alpbér arányos része jár.

A pótlékre jogosító időszakra ugyanakkor szabadidő biztosítása esetén is megilleti a munkavállalót a rendes munkabére, azt megváltani a szabadidővel nem lehet.

<sup>1</sup> Az Mt. alkalmazásában munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak az Mt. 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata.

## A szabadidőt

- a) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban,
- b) egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig,
- c) munkaidőkereten felül végzett munka esetén legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig,
- d) a felek megállapodása alapján legkésőbb a tárgyévet követő év december 31. napjáig kell kiadni.

Jellemző típusa a túlórának a munkaidőkereten felüli munkaidő. Ebben az esetben az akár több havi munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállaló munkaidőkeretének lejáratakor, a munkaidő-nyilvántartás alapján állapítható meg, hogy több munkaórát osztottak be számára a munkaidőkeret időtartamára, mint amennyit rendes munkaidőként lehetett volna.

### 3.2. Beosztás szerinti heti pihenőnapon (pihenőidőben) teljesített rendkívüli munkavégzés

A munkavállalót a rendkívüli munkavégzés ellenértékéeként 100% pótlék illeti meg

- a) a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra
- b) a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőidőre elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén.

A munkáltató egyoldalú döntése alapján a bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít, amelyet

- a) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban,
- b) egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Az így biztosított heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) a törvény nem ír elő munkabér-fizetési kötelezettséget. A pótlékra jogosító időszakra ugyanakkor pihenőnap (pihenőidő) biztosítása esetén is megilleti a munkavállalót a rendes munkabére, azt megváltani pihenőnap (pihenőidő) biztosításával nem lehet.

Az Mt. rendelkezései szerint tehát a heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkavégzés tartamára a munkavállalót 100 százalékos mértékű bérpótlék, vagy 50 százalékos mértékű bérpótlék és egy másik heti pihenőnap illeti meg. Ha a munkavállaló a munka törvénykönyve szerinti általános munkarend szabályai szerint van foglalkoztatva (heti negyven, napi nyolc órás munkaidő), és a rendkívüli munkaidőre, túlórára kötelezés időtartama hétvégére, vagy annak egyik napjára esik (amely az általános munkarend szerint, heti pihenőnapnak számít) akkor 100 százalékos mértékű bérpótlék jár. Amennyiben ilyen esetben a munkáltató a rendkívüli munkaidő díjazásaként szabadidőt ad ki a munkavállalónak, akkor is meg kell fizetnie legalább 50 százalékos mértékű bérpótlékot a munkavállaló számára.

### 3.3. Munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzés

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót 100% bérpótlék illeti meg, amely szabadidővel vagy pihenőidővel nem váltható meg.

### 3.4. Készenlét és ügyelet

A készenlét és az ügyelet fogalmát az Mt. 110. §-a határozza meg, amely kimondja, hogy a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

A rendelkezésre állás időtartama nem haladhatja meg a négy órát (kivéve a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása, baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében elrendelt készenlétet, illetve ügyeletet).

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. A rendelkezésre állás helyének meghatározása különbözteti meg, hogy ténylegesen készenlétről vagy ügyeletről van szó.

Ügyelet esetében a munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét, készenlét esetén a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon.

Készenlét esetén az Mt. 144. § (1) bekezdése szerint húsz, ügyelet esetén negyven százalék ügyeleti pótlék (bérpótlék) jár.

Ha a készenlét, illetve az ügyelet alatt tényleges munkavégzés is történik, úgy a tényleges munkáért az általános szabályok szerint jár a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerinti pótlék a készenléti, illetve ügyeleti pótlék helyett. Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az előzőektől eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

A munkáltató, illetve a munkavállaló a készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalány fizetésében is megállapodhatnak.

### **Rendkívüli munkaidőben végzett munka ellentételezése átalányban**

Az Mt. rendelkezései szerint a felek a munkaszerződésben bérpótlék helyett, a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg. A törvény megengedi a bérpótlék fizetésének mellőzését, ha a munkavállaló alapbérét azokra a körülményekre tekintettel állapították meg, amelyekre figyelemmel egyébként bérpótlékre lenne jogosult. Ha a munkavállaló alapbérében korábban, a munkaszerződés megkötése során elismerésre kerülnek a kivételes körülmények, a bérpótlék a rendkívüli munkavégzési kötelezett időtartamára nem jár. A pótlékátalány azzal jár, hogy a munkáltatónak nem kell tételesen elszámolnia az adott jogcímenen fizetett bérpótlékkal. Ezért nagyon fontos, hogy a munkaszerződésben pontosan, név szerint rögzítésre kerüljenek azok a bérpótlékok, amelyeket a felek átalányosítani kívánnak. Az átalány kiszámítására egyébként a törvény nem ad pontos iránymutatást, így az a felek megállapodásától függ.

### **Eltérés az Mt. szabályaitól**

Az Mt. rendelkezései szerint kollektív szerződés a rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék szabályaitól eltérhet a munkavállaló hátrányára is (Mt. 165. §). A rendkívüli munkaidőre járó alapbér azonban kollektív szerződésben sem vonható el a munkavállalótól.

## **4. Rendkívüli munkavégzés díjazásának vizsgálata foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés keretében**

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság jogosult az ellenérték megfizetésére vonatkozó szabályok foglalkoztató általi megtartásának ellenőrzésére. A hatóság többek között vizsgálhatja, hogy a foglalkoztató megtartotta-e a kötelező legkisebb munkabérré (minimálbére) vagy garantált



bérminimumra, a bérpótlékra, a pótlékátalányra, illetve a bérfizetés határidejére vonatkozó előírásokat. Mivel a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért járó szabadidő kiadására hosszabb idő áll rendelkezésre, így az éves mérték betartásának ellenőrzése akkor kap értelmet, ha az ellenőrzés időpontját megelőző év adatainak vizsgálatára kerül sor.

A munkabér védelmére vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartásának ellenőrzéséhez nem szükséges, hogy az ellenőrzés időpontjában is fennálljon a munkaviszony.

A munkaidő-nyilvántartással szemben támasztott formai és tartalmi követelményeket jogszabály kifejezetten nem ír elő, a hatósági ellenőrzés azonban kialakított egy gyakorlatot a nyilvántartott adatok köre és a nyilvántartás módja, valamint hitelessége tekintetében. A nyilvántartással kapcsolatban nincs formai elvárás, alapvető tartalmi követelmény viszont a nyilvántartással szemben, hogy abból a munkaidővel kapcsolatos adatokon (értelemszerűen a munkanap, pihenőnap megjelölésén túl) a munka kezdési és befejezési időpontja, valamint a ledolgozott munkaidő egyértelműen kitűnjön. E három adat megléte esetén ellenőrizhető a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó jogszabályi rendelkezések betartása, a különböző bérpótlék-fizetési kötelezettségek teljesítése. Ezek az adatok kapcsolódnak a rendkívüli munkaidővel kapcsolatos rendelkezések betartásának ellenőrzéséhez is. A munkaidő-nyilvántartásból megállapíthatónak kell lennie a munkavállaló munkarendjét és beosztását alapul véve a munkavállaló ledolgozott munkaórái számának, a munkaidő kezdő- és befejező időpontjának, hogy a teljesítés alapján megilleti-e a munkavállalót műszakpótlék, vagy a beosztásától való eltérésre tekintettel jár-e neki a rendkívüli munkavégzés ellenértéke. Ellenőrzési szempontból fontos kiemelni, hogy a nyilvántartási kötelezettség megszegése gyakran más, súlyosabb jogsértést, nevezetesen bérpótlék-fizetés elmulasztását leplezi. Amennyiben sikerül bizonyítani a súlyosabb jogsértést, például a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás elmulasztását, úgy a nyilvántartási kötelezettség elmulasztása nem jelenik meg önálló jogsértésként, hanem beleolvad a súlyosabb jogsértésbe.

#### **4. Jogesetek a rendkívüli munkavégzés díjazása tárgyában**

1. <sup>2</sup>A felperes munkavállaló 2003. április 14-étől határozatlan idejű munkaviszonyban területi kereskedelmi képviselő munkakörben állt az alperes munkáltató alkalmazásában. A munkaszerződése szerint a munkavégzés helye változó, a munkakör jellegéhez, a munkáltató utasításához igazodó. A munkavégzés a munkavállalók által 12 hétre előre készített túraterv alapján történt. A munkavégzés napi munkaidőkeretben 8.00 és 17.00 óra között történt. A 8.00 órai munkakezdet a túraterv szerinti első üzletbe való megérkezéssel kezdődött. Az utolsó üzletet leghamarabb 17.00 órakor lehetett elhagyni. A munkavégzéshez a munkáltató szolgálati gépjárművet biztosított a felperes részére, amelyet a lakóhelyén tárolt, és a munkába járás is ezzel történt. A szolgálati járművet saját célra is használhatta. A munkáltató a felperes munkaviszonyát 2012. január 31-én rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegése miatt.

A felperes a keresetében a felmondás jogellenességének jogkövetkezményei alkalmazását, továbbá a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért a lakóhelyéről az első üzletbe és az utolsó üzletből lakóhelyére történő utazás időtartamára járó díjazás megfizetését kérte. Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyta.

<sup>2</sup> Mfv.I.10.100/2016.



## **A felperes felülvizsgálati kérelme nyomán a Kúria az alábbiak szerint döntött.**

A felperes a felülvizsgálati kérelmében az Európai Unió Bírósága C-266/14. számon előzetes döntéshozatali eljárás keretében hozott ítéletére alapítva kérte az ítélet megsemmisítését.

Az Európai Unió Bírósága által a közösségi jog értelmezésével kapcsolatban adott vélemény köti a nemzeti bíróságot, és az azonos, vagy hasonló tárgyú ügyben adott előzetes vélemény esetén elég erre hivatkoznia a nemzeti bíróságnak. Erre tekintettel a Kúria vizsgálta, hogy az Európai Unió Bírósága ítélete szerinti hasonló körülmények között történt-e a felperes munkavégzése, és így az általa hivatkozott, a lakóhelyétől az első üzletbe, illetve az utolsó üzletből lakóhelyére történő utazás időtartama munkaidőnek minősül-e.

A 2003/88. számú irányelv 2. cikk 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalom szerint a munkaidőben a munkavállaló vagy dolgozik, vagy a munkáltató rendelkezésére áll, és a tevékenységét, vagy a feladatát végzi. A C-266/14. számú ítélet a jelen ügytől eltérő tényállás eredményeként állapította meg, hogy az adott utazási időben a munkavállaló dolgozik. Önmagában abból, hogy jelen ügyben is a hasonló tényállás folytán megállapítható, miszerint a felperes utazásai az alperes szolgáltatásának teljesítéséhez szükségesek, a munkavállalók ezen idő alatt a tevékenységüket és feladatukat végzik, még nem elegendő annak megállapításához, hogy jelen esetben az első üzletbe történő, és az utolsó üzletből történő lakóhelyre utazás munkaidőnek minősül. Ennek megállapításához további bizonyítás szükséges annak feltárása céljából, hogy a munkáltató által szabályzatban meghatározott körülmények között a munkavállalónak mennyiben volt lehetősége az utazási távolságot, illetve az arra fordított időtartamot meghatározni. A munkáltatónak volt-e lehetősége ezen utazási idő alatt egyoldalúan előírnia a látogatandó üzletek sorrendjét, az első és utolsó munkavégzési helyet, továbbá az elvárt napi üzletlátogatási szám, a látogatandó üzletek száma, valamint az üzlettípusoknak megfelelő látogatási gyakoriság mellett a felperes mennyire dönthetett szabadon a lakóhelyhez közeli első és utolsó üzletről. Csak ennek ismeretében lehet következtetést levonni arra vonatkozóan, hogy az utazás időtartama a munkavállaló részéről az irányelv szerinti „dolgozásnak”, avagy „rendelkezésre állásnak” minősíthető-e.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletnek felülvizsgálati kérelemmel érintett rendkívüli munka díjazására vonatkozó elutasító rendelkezést helybenhagyó döntését az elsőfokú ítéletre is kiterjedően hatályon kívül helyezte, és e körben az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

2. <sup>3</sup>A felperes munkáltató 2014. július 7. és 2014. szeptember 30. között 14 alkalommal egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazta takarító munkakörben M. K.-t. A munkáltató a munkavállalóval egyszerűsített foglalkoztatásról szóló munkaszerződést kötött, amely rögzítette a napi tízórás munkaidőt, illetve az adott napra fizetendő munkabért. Ugyancsak a felperes 2014. augusztus 11. és 2014. szeptember 26. között egyszerűsített foglalkoztatás keretében nyolc alkalommal foglalkoztatta N. J. munkavállalót asszisztens munkakörben. A megkötött munkaszerződés a tizenegy órás munkaidőt és a fizetendő munkabért tartalmazta.

Az elsőfokú munkaügyi hatóság megállapítása szerint a munkáltató a munkavállalóknak csak az alapbért fizette ki a napi nyolc órát meghaladó munkavégzés esetén is, bár a nyolc óra feletti munkavégzés rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül, ezért 50% bérpótlékot kellett volna fizetnie.

A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú hatóság határozatával a fellebbezés elutasítása mellett helybenhagyta az elsőfokú határozatot annak helyes indokai alapján.

<sup>2</sup> Mfv.I.10.100/2016.

A felperes keresetében a határozat hatályon kívül helyezését kérte; álláspontja szerint az egyszerűsített foglalkoztatásra sem az Mt. 134. §-a, sem 143. §-a nem alkalmazható, azt a tény azonban nem vitatta, hogy az Mt. 92. § (2) és (3) bekezdésében foglalt feltételek nem valósultak meg.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperes keresetét elutasította. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásról rendelkező 2010. évi LXXV. törvény (Efo tv.) 4. § (1) bekezdése értelmében az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt., valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit a törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Mivel az Efo tv. a napi rendes és rendkívüli munkaidőre eltérő rendelkezéseket nem tartalmaz, így a munkaidő tekintetében az Mt. szabályai az irányadók. Az Mt. 92. § (1) bekezdése szerint a napi teljes munkaidő nyolc óra, az ellenőrzéssel érintett munkavállalók vonatkozásában is ilyen mértékű rendes munkaidőben állapodhattak meg a felek. Az ezen felül végzett munkáért az Mt. 139. § (1) bekezdése szerinti bérpótlék jár a munkavállalóknak.

Az ítélet rögzíti, hogy bár az egyszerűsített foglalkoztatásban az Mt. 134. §-a szerint a munkáltatónak a munkaidőt nem kell nyilvántartania, az Mt. 143. §-a alapján alkalmazandó rendkívüli munkavégzés ellenértékéről, vagyis a bérpótlékról a feleknek meg kellett volna állapodniuk.

A Kúria megállapításai szerint a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

Az Mt. lehetőséget biztosít a feleknek arra, hogy meghatározott feltételek fennállta esetén egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesítsenek egymással. Az Mt. 202. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka esetén az Mt. 44. §-ában foglalt általános szabályt nem kell alkalmazni, a munkaszerződést nem kell írásba foglalni, így a munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre. A felek közötti munkaviszony a törvényben meghatározott minta -munkaszerződés felhasználásával is létesíthető. A felülvizsgálati eljárás alapját képező tényállás szerint a felperes egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül alkalmi munkavállalóként foglalkoztatta a két munkavállalót, és velük a jogviszony létesítése céljából munkaszerződést kötött, ez a munkaszerződés azonban nem az Efo tv. mellékletét képező minta munkaszerződés alapján készült. Az Mt. 203. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munka törvénykönyve mely rendelkezései nem alkalmazhatók az egyszerűsített foglalkoztatás esetén, nem tartozik azonban e körbe az Mt. általános teljes napi munkaidő mértékét megállapító 92. § (1) bekezdése, illetve a teljes napi munkaidő felemelésének lehetőségét biztosító 92. § (2) bekezdése. Mindebből helytállóan jutott a közigazgatási és munkaügyi bíróság arra a következtetésre, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás keretén belül foglalkoztatott munkavállaló esetében is - a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatás vagy a tulajdonos hozzártározójaként történő alkalmazását kivéve - napi nyolcórás munkaidőre jön létre a munkaviszony. Az egyszerűsített foglalkoztatás esetén is alkalmazni kell a munkaidő beosztására vonatkozó szabályokat, az Mt. csupán a munkaidő-beosztás közlése és a már közölt beosztás megváltoztatása vonatkozásában mentesíti a munkáltatót az Mt. 97. § (4) és (5) bekezdésében rögzített kötelezettségei alól. Szintén alkalmazandó az alkalmi munkavégzés esetében is az Mt. 107. §-a, amely arról rendelkezik, hogy mi minősül rendkívüli munkaidőnek, továbbá az Mt. 143. § (2) bekezdése, amely 50% bérpótlék megfizetésére kötelezi a munkáltatót a rendkívüli munkavégzés ellentételezéseként. Mindezek alapján a peres felek az általános teljes napi munkaidőnek megfelelő nyolc óra munkavégzésben vagy részmunkaidős munkavégzésben állapodhattak volna meg, az Mt. 92. § (2) bekezdésében rögzített feltételek hiányában ennél

hosszabb munkaidő megállapítására nem volt lehetőség, attól az Mt. 135. § (2) bekezdése szerint még a kollektív szerződés is csak a munkavállaló javára térhetett volna el. Ezt támasztja alá az Efo tv. mellékletében szereplő munkaszerződés-minta is, melyben rögzíteni kell az alkalmi munkavállalók naponta teljesítendő rendes munkaidejét, továbbá legkésőbb a munkaviszony megszűnésekor ki kell tölteni az óra/nap lebontásban azt, hogy mennyi volt az alkalmi munkavállaló által ledolgozott munkaórák száma. Amennyiben a felek nem alkalmazzák az Efo tv. mellékletében szereplő munkaszerződés-mintát, úgy az Mt. 203. § (4) bekezdésének megfelelően kötelesek vezetni a munkaidő-nyilvántartást, amelynek az Mt. 134. § (1) bekezdés a) pontja szerint tartalmaznia kell a rendes és a rendkívüli munkaidőt is. Mivel a felperes nem az Efo tv. mellékletében szereplő munkaszerződést alkalmazta, köteles volt az alkalmi munkavégzéssel foglalkoztatottak rendes és rendkívüli munkaidejének nyilvántartására is. Kellő alap nélkül hivatkozott a felperes felülvizsgálati kérelmében arra is, hogy az alkalmi munkavállalókkal az Mt. 145. § (2) bekezdése szerint bérpótlék helyett a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot is magában foglaló havi átalány fizetésében állapodott meg, s erre szóban került sor. Bár az Mt. 202. § (1) bekezdése az egyszerűsített foglalkoztatás esetében nem kívánja meg a munkaszerződés írásba foglalását, amennyiben arra mégis sor kerül, úgy annak meg kell felelnie az Mt. általános rendelkezéseinek. Helyállóan érvelt az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében azzal, hogy az Mt. 145. § (1) bekezdése kizárólag a vasárnapi pótlék, a műszakpótlék, valamint az éjszakai pótlék esetében engedi meg a munkabér akként történő megállapítását, hogy az ezen pótlékokat is magában foglalja. Erre a rendkívüli munka pótléka vonatkozásában nincs lehetőség. Az Mt. 145. § (2) bekezdése alapján a felek a munkaszerződésben a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot is magába foglaló havi átalányt állapíthatnak meg, mely magában foglalhatja az Mt. 140-143. §-ában rögzített valamennyi pótlékot, így a rendkívüli munka ellentételezéseként járó pótlékot is. Ennek a megállapodásnak kifejezettnak kell lennie, azaz a feleknek meg kell jelölniük a megállapodásukban, hogy az átalányban való megállapodás mely pótlékok kiváltására irányul. A felperes az alkalmi munkavégzésre alkalmazott munkavállalói vonatkozásában a munkaszerződésben a munkabért határozta meg. Ezen túl a havi átalányban történő megállapodás az adott esetben nem értelmezhető, mivel arra a munkaszerződésből nem lehet következtetni, illetve az érintett munkavállalók foglalkoztatására nem folyamatosan, hosszabb időszakon keresztül, hanem alkalmanként került sor. A felperes ennek megfelelően az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalói tekintetében is a rendes munkaidőn felüli munkavégzés esetén a rendkívüli munkavégzésért járó pótlékot lett volna köteles fizetni. Erre figyelemmel a Kúria megállapította, hogy a jogerős ítélet nem sérti a felülvizsgálati kérelemben megjelölt jogszabályokat, ezért azt hatályában fenntartotta.



## FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú  
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Gazdaságfejlesztési Minisztérium

2023

**SZÉCHENYI**  2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**