

**A BÁN ÉS KARIKA ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2013. ÁPRILISI JOGI HÍRLEVELE****Tájékoztatás a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás lehetőségéről**

Jelen hírlevél a munkaidő beosztása tekintetében a munkáltató részére nagyobb rugalmasságot biztosító munkaidőkeret alkalmazásának lehetőségére hívja fel tisztelt Ügyfeleink figyelmét.

I. Az egyenlő és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás

A munkarendet a munkáltató határozza meg. Egyenlő munkaidő-beosztásnak minősül, ha a munkavállaló minden munkanapon az általános teljes munkaidőnek megfelelő időtartamot, vagyis hétfőtől péntekig napi 8 órát dolgozik. Lehetőség van azonban arra is, hogy a munkáltató a munkaidőt egyenlőtlenül ossza be munkaidőkeret alapján, amikor a feladatokhoz igazodva gazdálkodhat a munkavállalók munkaidejével.

II. A munkaidőkeret intézményének lényege

II.1. Jelenleg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) 93-94. §-ai rendelkeznek a munkaidőkeretről.

II.2. A munkaidőkeret intézményének lényege, hogy a munkáltató a ledolgozandó munkaidőt egy hosszabb időegység (több hét vagy több hónap) alapulvételével írja elő a munkavállaló számára, amely alatt az elvégzendő munka mennyiségére és sürgősségére tekintettel egyes munkanapokon a ledolgozandó munkaidőt a törvényi korlátokon belül egyenlőtlenül oszthatja be, az általános teljes munkaidőhöz képest azt felemelheti, míg más munkanapokon csökkentheti. A munkáltatónak például lehetősége van arra, hogy négy heti munkaidőkeret alkalmazása esetén - ha az adott héten nagyobb terhelés várható - úgy ossza be a munkaidőt, hogy a munkavállaló az első két héten hétfőtől péntekig napi 10 órát

dolgozik, a következő két héten pedig napi 6 órát.

II.3. A munkaidőkeret másik nagy előnye, hogy a munkáltató a munkaidőkeret tartamát követően az újonnan elrendelt munkaidőkeret tartamára újraoszthatja a munkaidőt. Ez azt jelenti például, hogy ha a munkáltató négy heti munkaidőkeretet alkalmaz, akkor ennek tartalma alatt foglalkoztathatja a munkavállalót a fenti példa szerint, a következő négy hetes munkaidőkereten belül azonban ezt megváltoztathatja, előírhatja például, hogy az első két héten a munkavállaló hétfőtől péntekig napi 4 órát dolgozzon, a második két héten pedig napi 12 órát.

II.4. Fontos előnye a munkaidőkeretben történő foglalkoztatásnak, hogy a munkáltató egyoldalúan, a munkavállaló hozzájárulása nélkül is elrendelheti azt.

III. A munkaidő-beosztás korlátai

A munkáltatónak a munkaidő beosztása során az alábbi korlátozásokat mindenképpen figyelembe kell vennie:

- meg kell tartania az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményét,
- a munkaidőt a munka jellegére tekintettel kell beosztania,
- a munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban közölnie kell a munkavállalóval, ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó,

- a munkavállaló napi munkaideje 4 óránál rövidebb nem lehet és a rendkívüli munkavégzéssel együtt 12 óránál hosszabb sem lehet, kivéve részmunkaidő esetén,
 - a munkavállaló heti munkaideje a munkaidőkeret tartama alatt heti átlagban a rendkívüli munkavégzéssel együtt 48 óránál több nem lehet, kivéve, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, illetve ha a munkáltató vagy tulajdonos hozzátartozója.
- V.2 A munkaidőkeret tartama legfeljebb 6 hónapra (26 hétre) növelhető az alábbi munkakörökben:
- a megszakítás nélküli,
 - a több műszakos,
 - az idényjellegű tevékenység keretében,
 - a készenléti jellegű,
 - továbbá az egyes speciális munkakörök esetén (pl.: légi közlekedés, személyszállítás, árufuvarozás körében).

IV. A munkaidőkeret alapján teljesítendő munkaidő meghatározása

A teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő (8 óra) és az általános munkarend (heti 5 munkanap) alapulvételével kell megállapítani azzal, hogy az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot a teljesítendő munkanapok számából le kell vonni.

V. A munkaidőkeret tartama

- V.1. A munkaidőkeret tartama általános esetben legfeljebb 4 hónap (16 hét) lehet.

- V.3. Kollektív szerződés technikai vagy munkaszervezési okok esetén a munkaidőkeret leghosszabb tartamát legfeljebb 12 hónapban (52 hét) is meghatározhatja.

A munkaidőkeret bevezetése tehát akkor ajánlott, ha a munkáltató munkaszervezési vagy célszerűségi okokból rugalmasan, az általános teljes munkaidőtől eltérően, saját igényeihez igazítva kíván gazdálkodni a munkaidővel.

A fenti összefoglaló a figyelemfelkeltést szolgálja és nem tekinthető jogi tanácsadásnak. Kérjük, hogy konkrét kérdése esetén forduljon bizalommal irodánk szakembereihez.

Bán és Karika Ügyvédi Társulás

1117 Budapest, Alíz u. 1.

Office Garden B. ép. 3. em.

Tel.: + 36 1 501 5360

Fax: + 36 1 501 5361

E-mail: office@ban-karika.hu

Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnereink:

LAWORLD

The international legal network

