

A méltányos mérlegelés és a pihenőnapok kiadása

A BOKIK-ban tartott munkaügyi előadásomon felmerült egy a pihenőnapokkal kapcsolatos kérdés, amely arra vonatkozott, hogy a munkáltató a pihenőnapok egyenlőtlen beosztása során jogosult-e azok elkülönült kiadására. Álláspontom szerint automatikusan nem, ez adott jogvitában a bíróság által egyedileg vizsgálható.

Az új Mt. a témában egyértelmű eligazítást nyújt, mivel nem a pihenőnapok kiadásáról, hanem a pihenőnapok beosztásáról rendelkezik. Ebből a változtatásból kitűnik, hogy a jogszabály nem a pihenőnap feltétlen természetben történő biztosítását kívánta előírni, ez esetben ugyanis a heti pihenőnapra történő rendkívüli munkaidő elrendelése nem lenne lehetséges.

Azt, hogy a pihenőnap kiadására természetben kerüljön sor, a törvény közvetett szabályozással biztosítja, ebből a célból korlátozza ugyanis a heti munkaidő, (heti 48 óra) illetve az elrendelhető rendkívüli munkaidő (évi 250 óra) tartamát.

A törvény kifejezetten nem rendelkezik arról, hogy a heti pihenőnapot mely napra kell beosztani, így – a korábbi szabályozástól eltérően – a vasárnapra történő beosztást sem írja elő. Azonban az általános munkarend meghatározásából egyértelműen következik, hogy az ilyen munkarendben foglalkoztatott munkavállaló számára a heti pihenőnapot szombaton, illetve vasárnap kell biztosítani.

Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak esetében a vasárnapi rendes munkaidő beosztásával kapcsolatos korlátozásra kell tekintettel lenni, azaz ha vasárnapra rendes munkaidő nem osztható be, a munkáltatónak **nyilvánvalóan e napra kell a pihenőnap beosztását elrendelni.**

Készenléti jellegű munkakört betöltő munkavállaló esetén a rendes munkaidőben történő vasárnapi munkavégzést megelőző szombatra rendes munkaidőben munkavégzés nem rendelhető el.

Egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a pihenőnapok is egyenlőtlenül oszthatók be. A heti pihenőnapot, napokat ennek megfelelően lehet beosztani. Ha pl. az egyik héten egy pihenőnapot biztosítottam, akkor a munkaidőkereten belül egy másik héten három pihenőnapot kell biztosítanom. Korábban a pihenőnapok összevonása kitételből egyértelműen következett, hogy a ki nem adott pihenőnapot csak egy későbbi kettes pihenőnappal összevontan lehetett kiadni, azaz három megszakítás nélküli pihenőnapot kellett kiadni. Az új szabály már nem összevonást említ, hanem egyenlőtlen beosztást, amiből következhet az, hogy ha az egyik héten egy pihenőnapot osztok be, akkor **a másik héten a három pihenőnapot akár egyenként is kiadhatom.** Látszólag nincs tehát a korábbi megszakítás nélküliség kényszere. Azonban a pihenőnapok egymás melletti kiadásának problémája felmerül abban az esetben, ha a munkáltató a munkaidőt a hét valamennyi napjára osztja be egyenlőtlenül. Ez a probléma nemcsak a magyar, hanem az európai munkajogban is jelentkezik.

Direkt szabályozás a magyar munkajogban nem született a kérdésben, de az új Mt. azon rendelkezése, amely egyértelműen a munkáltatói jogkör részeként határozza meg a munkaidő beosztás jogát, **nem jelent szabad belátás szerinti döntéshozatali lehetőséget.** A munkáltatónak tekintettel kell lennie, az általános magatartási követelményekre – ezen belül

is az Mt. 6.§ (3) bekezdésében foglalt **méltányos mérlegelés követelményére** – éppen azért, mert a munkarend meghatározása főszabályképpen tipikusan egyoldalú munkáltatói teljesítés-meghatározásnak minősül. Ezen az általános elven túl, az Mt. 97.§ (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkáltató a **munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére**, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

Fentiek alkalmazása jelentheti azt, hogy a munkáltatónak a jelzett kötelezettségeire való tekintettel a pihenőnapokat (legalább kettőt) egymás mellett, tehát megszakítás nélkül kell kiadnia, ugyanúgy, ahogyan azt a pihenőidő esetében a jogszabály kötelezően elő is írja. Nyilvánvaló, hogy ezen kötelezettség fennállását **egyedileg és esetenként lehet megítélni**. Eddig erre bírói gyakorlat nem volt a korábbi egyértelmű szabályozás miatt, mely a pihenőnapok összevont kiadásának kötelezettségéről szólt. A jövőben azonban elképzelhető ennek a kérdésnek a vizsgálata.

Példaként említem az építőiparban előforduló azon gyakorlatot, mely szerint a lakóhelytől távoli (akár több száz kilométerre lévő) kivitelezési helyszínen (munkásszálláson, vagy konténerben történő elhelyezés mellett) a munkavállalókat 10 egymást követő napra osztják be, azért, hogy a munkavégzést követően 4 pihenőnapot egybefüggően adhassanak ki. Méltánytalan lenne a munkavállalók számára, ha a pihenőnapokat a munkáltató szétaprózná, esetleg egyenként adná ki, mert a hazautazás egyrészt pénzbe kerül, másrészt időbe. A munkavállalónak, tehát **indokolatlanul nagy hátrányt jelentene**, ha a munkáltató a pihenőnapokat nem összevontan adná ki.

A pihenőidők vonatkozásában, tehát amikor a munkáltató órákban biztosítja a pihenőidőt, már megszakítás nélküli 48 óráról szól a törvény. Munkaidőkeret esetén természetesen ez is csak átlagosan igaz, lehet tehát adott héten ettől rövidebb (40 óra, benne egy teljes naptári nap) és hosszabb pihenőidőt is beosztani.

A törvény alkotói szerint a munkaidőkereten belül lehet váltogatni a pihenőnapok és a pihenőidő egyenlőtlen kiadását. Erre azonban nagyon oda kell figyelni és az átlagnak ebben az esetben külön-külön kell kijönnie.

Remélem sikerült megvilágítani, hogy a munkáltatóra az új Mt. szerint kötelezettségként előírt méltányos mérlegelés követelménye hogyan befolyásolhatja a pihenőidő kiadását. Amennyiben a munkáltató a méltányos mérlegelés követelményét nem tartja be, úgy a munkavállalónak alanyi jogi igénye keletkezik és jogorvoslatért a munkaügyi bírósághoz fordulhat.

Miskolc, 2014. január 20.

Szerző: Dr. Bujtor Gyula munkaügyi tanácsadó