

A rendkívüli időjárás (hőség) esetén előírt pihenőidő szabályairól

A munkahelyeken kialakuló kedvezőtlen klímakörnyezettel (nyári hőség hullámok) kapcsolatban a munkáltatókat a munkavédelmi kötelezettségeken (lásd az NGM Munkavédelmi Főosztályának 2017. június 21-ei felhívását a hőség hullámok veszélyeivel kapcsolatban) túlmenően egyéb munkaszervezési feladatok is terhelik. A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM rendelet (a továbbiakban: **Rendelet**) **kedvezőtlen klímakörnyezet esetén** a munkavégzés megszakításával „**pihenőidő**” biztosítására kötelezi a munkáltatót, amely célját tekintve teljesen független a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által szabályozott „**munkaközi szünet**”-től, illetve pihenőidőktől.

1. A kötelező pihenőidő szabályai

A **Rendelet** 7. § (8) bekezdése alapján: „A klímakörnyezet kedvezőtlen hatásainak megelőzése céljából munkaszervezési intézkedéseket kell tenni. Óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell közbeiktatni, ha a munkahelyi klíma zárttéri munkahelyen a 24 °C (K) EH^1 értéket meghaladja...” A **Rendelet** 2. melléklete tartalmazza az alkalmazással összefüggő részletszabályokat, a megengedhető levegőkörnyezeti értékeket.

A klímakörnyezet miatti rendkívüli pihenőidő esetében kérdésként vetődik fel, hogy az hogyan viszonyul a munkaidő egészéhez, a kötelezően biztosítandó rendkívüli pihenőidő tartamára a munkavállalót megilleti-e díjazás vagy sem?

2. A klímakörnyezet miatti pihenőidő jogi jellege

A munkaviszony alatt mindenkor a munkáltató kötelezettsége, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítsa, míg a munkavállaló kötelezettsége, hogy munkavégzés céljából rendelkezésre álljon.

A rendkívüli időjárási körülmények azonban mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló érdekkörén kívül eső olyan objektív körülmények. Ilyen esetekben a munkáltatónak a **Rendelet**ben előírt pihenőidőt biztosítani kell, a munkavállalónak pedig igénybe kell azt vennie.

A fogalom-meghatározásból magából is következik tehát, hogy e **pihenőidő** esetében nem a „szokásos” (az. Mt. 103. § szerinti) **munkaközi szünetről** van szó (amikor is a munka megszakítását a munkavégzés ideje alatt, annak időtartamára tekintettel köteles elrendelni a munkáltató).

Ennek szabályai tehát a **klímakörnyezet miatti pihenőidőre nem alkalmazhatók**.

Nem azonos ugyanakkor az **Mt. 104-106. §-ai szerinti pihenőidővel sem** (mely a munkavégzési kötelezettség teljesítését követően biztosítandó pihenőidőt, pihenőnapot jelenti).

A szokásos munkaközi szünet – a készenléti jellegű munkakör kivételével – általában nem része a munkaidőnek, ezért annak időtartamára – eltérő megállapodás hiányában - díjazás sem jár. (Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása természetesen rendel-

¹ (K) EH = (korrigált) effektív hőmérséklet

kezhet úgy, hogy a munkaközi szünet része a munkaidőnek, mely esetben erre az időszakra is díjazás illeti meg a munkavállalót.)

Az Mt. 104-106. §-ai szerinti pihenőidő értelemszerűen ugyancsak nem része a munkaidőnek, tehát erre díjazás ugyancsak nem jár.

Az Mt. 55. § (1) bekezdése meghatározza azokat az eseteket, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Ilyen például az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja szerinti eset, vagyis a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra való mentesülés.

A helyes jogértelmezés alapján a **Rendelet** szerint kötelezően biztosítandó pihenőidő e kategóriába sorolandó, vagyis munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő a munkavégzési kötelezettség alóli – átmeneti – mentesülést.

3. A klímakörnyezet miatti pihenőidő díjazásának szabályai

A pihenőidőnek a fenti értelmezése meghatározza egyúttal viszonyát a munkaidő hosszához, illetve a munkavállalót megillető díjazáshoz is.

Az Mt. 92. § (1) bekezdése alapján *a teljes napi munkaidő napi nyolc óra* (általános teljes napi munkaidő).

A 86. § (1) bekezdése határozza meg a **munkaidő** fogalmát: *a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.*

A munkavállaló tehát általános esetben napi 8 óra munkavégzésre kötelezhető. Az ezt meghaladóan végzett munka rendkívüli munkavégzésnek minősül.

Minthogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a **Rendelet**ben kötelezően előírt pihenőidő miatt szünetel, nyilvánvaló, hogy e pihenőidő időtartamával munkavégzési kötelezettsége **nem hosszabbodik meg.**

Amennyiben a munkáltató a **Rendelet** szerinti pihenőidő kiadása következtében kiesett munkaidő ledolgozását elrendeli, a beosztás szerinti munkaidőt meghaladóan elrendelt munkavégzés **rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek minősül**, és az Mt. 143. §-a szerint pótlékköteles.

A munkavállaló tehát a kötelező pihenőidő miatt kiesett munkaidő ledolgozására csak rendkívüli munkavégzés keretében kötelezhető.

Minthogy a **Rendelet** szerinti pihenőidő a munkaidő részét képezi, és a munkavállaló a kötelezően igénybe veendő pihenőidő alatt önhibáján kívül nem végez munkát, méltánytalan lenne, ha a teljes munkaidőre számított 40 – 80 perc időtartamra eső bérrel a munkabére csökkenne. Ezért a munkavállalót olyan helyzetbe kell hozni, mintha ez alatt az idő alatt is munkát végzett volna: vagyis a pihenőidőre a munkavállalót a munkaszerződésben, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályban rögzített munkabére illeti meg.

Időbéres munkavállaló esetében az összeg megállapítása aggálytalan, hiszen erre az időre a megállapított havi-, heti-, napi- vagy órabér időarányos része jár. Teljesítménybérezés esetén pedig a helyes megoldás az, ha a kieső munkaidőre a munkavállaló tényleges munkavégzésre eső teljesítménye alapján fizet a munkáltató munkabért.

Annak viszont természetesen nincs akadálya, hogy az Mt. 103. §-a szerinti munkaközi szünet biztosítása egybeessen, a *Rendelet* szerinti egyik, a hőség esetén óránként kiadandó pihenő-idővel. Erre az időre a munkavállaló díjazása is a munkaközi szünet korábbiakban említett díjazása szerint alakul.

2017. június 30.

Nemzetgazdasági Minisztérium

Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztály