

# Te is összezavarodtál a túlórázás miatt? – Itt van minden, amit tudnod kell!

Miután az elmúlt hetekben valóságos káosz alakult ki arról, hogy a munkavállalókat miként, mennyi időt, és mikor lehet majd túlóráztatni a Parlament előtt lévő törvénymódosító-javaslat elfogadása után, így utánajártunk, mi lehet az igazság. Munkajogi szakértőket kérdeztünk a legfontosabb változásokról.

A két legfontosabb kérdés, hogy valóban nagyon könnyen elrendelhető lesz-e az éves 400 óra túlóra, vagy csak a munkavállaló beleegyezésével lehet megtenni, valamint az, hogy tényleg csak három év múlva fogják látni a dolgozók a túlóráért járó pénzt. Éppen ezért a Portfolio utánajárt, hogy mit kell tudni a túlórázásról, és miben változik az élet, ha elfogadja a Parlament az új javaslatot.

## Nézzük a munkaidő-keretet!

A törvénymódosítási javaslat lehetővé teszi mindazon munkáltatók számára, akik kollektív szerződés hatálya alatt működnek, azt, hogy a 12 havi munkaidő-keretet akár 36 hónapra is kiterjesszék, ha objektív vagy műszaki okok, illetve ha munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják. Mivel túlórának minősül – többek között – az a munkaidő is, amely a munkaidő-kereten felüli óraszámként jelentkezik, a törvényjavaslat elfogadása esetén előfordulhat olyan eset, hogy a túlóra a munkaidő-keret végén, tehát a 3 év lejártával kerül kifizetésre

– válaszolta a Portfolio kérdésére **Dr. Zsedely Márta, a Réti, Várszegi és Társai Ügyvédi Iroda PwC Legal** munkatársa.

A gyakorlatban a munkaidő-keretben foglalkoztatott dolgozók esetében azonban nem csak a munkaidő-keret végén jelentkezh

túlóra, hanem sokkal inkább a beosztástól eltérő munkából fakadóan, amely után viszont a munkáltatók havonta kötelesek a túlórával elszámolni.

Zsédely Márta szerint a napi munkaidő-beosztás megváltoztatásával kapcsolatosan jelentkező túlóra csak akkor jár a munkavállalónak, ha a munkáltató változtatja meg a már közölt munkaidő-beosztást 7 napon, illetve kivételes esetben 4 napon belül. "A törvénymódosítási javaslat azonban rögzíti, hogy a munkavállaló írásbeli kérésére vagy jóváhagyásával módosított munkaidő-beosztás is lehetséges lesz, amelynek az lesz a következménye, hogy a változó munkaidő-beosztáshoz kapcsolódóan nem jár majd túlóra a munkavállalóknak. Hozzáteszem, ez ma sincs másként, de a jelenlegi szabályok eddig nem szabályozták a munkavállaló kérésére történő beosztás lehetőségét" – foglalta össze a javaslatot.

**Dr. Kricskovics-Béli Boglárka, a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda** vezető jogásza kiemelte, hogy jelenleg a túlmunkáért pótlék, vagy a felek megállapodása szerint szabadidő jár. (A pótlék mérték 50% illetve pihenőnapon végzett túlóra esetében 100%.)

Ha a felek szabadidő biztosításában állapodnak meg, azt legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. A munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni

– hangsúlyozta Kricskovics-Béli Boglárka, hozzátéve, hogy a jelenlegi szabályok is lehetővé teszik, hogy a felek megállapodjanak a szabadidő legkésőbb tárgyévét követő év december harmincegyedik napjáig történő kiadásában.

"A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével kell elszámolni. Ezen a szabályrendszeren a javaslat nem kíván

változtatni. **Tekintettel azonban a munkaidő keret tartamának növelésére, ez azt is eredményezheti, hogy – ha a munkaidő keret tartama 36 hónap -, a kifizetésre is csak ennek lejáratakor kerüljön sor**” – fejtette ki a KPMG szakértője.

## **Mostantól 8 óra helyett 9-10 órát lehet dolgozni minden egyes nap?**

A KPMG szakértője hangsúlyozza: **a túlóra nem építhető be a munkaidő beosztásba, pontosan annak rendkívüliségére tekintettel**, amit a beosztás viszonyrendszerében szükséges vizsgálni. Megjegyezte azonban, hogy már eddig is létezett arra megoldás, például munkaidő keret alkalmazásával, hogy a teljes, 8 órás munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók adott napi beosztása rendszeresen 9 vagy 10 óra legyen, amely esetben a napi beosztásból eredő többlet időtartamok szabadnapokkal egyenlíthetőek ki, hiszen a napi és heti munkaidő maximumára vonatkozó előírást a munkaidő keret átlagában kell figyelembe venni.

A PwC szakértője szerint a rendeltetésszerű joggyakorlásból következik, hogy **atúlóra valóban csak rendkívüli esetben rendelhető el**, tehát arra nincs lehetőség, hogy a munkáltató jogszerűen (rendszeresen előre a munkaidőbe beépítve) minden munkanapra túlórárt rendeljen el. Emellett a munka törvénykönyve előírja, hogy bizonyos munkavállalói csoportok részére nem írható elő túlóra (ilyenek például a várandósok, a fiatal munkavállalók), illetve egyes csoportok tekintetében (pl. gyermekeiket egyedül nevelő munkavállalók) a túlóra csak hozzájárulásukkal írható elő

A munkajogi általános magatartási követelmények alapján fontos megjegyezni, hogy a túlóra elrendelése során a munkáltatók kötelesek jóhiszeműen, rendeltetésszerűen eljárni, tehát megleckéztetés céljából vagy megtorlásként nem rendelhetnek el túlórárt

– mutatott rá.

Az is általános követelmény, hogy a túlóra elrendelése során a munkáltató a munkavállaló érdekeit köteles figyelembe venni a méltányos mérlegelés alapján. Ez azt jelenti, hogy a túlóra elrendelése a munkajogi alapelvekbe ütközhet, ha például olyan munkavállaló számára írják elő, aki köztudottan beteg hozzátartozójára kell, hogy munka után vigyázzon. Márpedig az alapelvekbe ütköző munkáltatói utasítások jogellenesek lehetnek, és ilyen esetben a munkavállalóval szemben sem alkalmazható szankció, ha a túlórát nem dolgozza le – fogalmazott Zsédely Márta.

A túlóra elrendelésének legkésőbbi időpontjára nincsenek törvényi rendelkezések. Ezért a túlóra akár a munkaidő lejárta előtt is közölhető a munkavállalóval. Főszabályként a napi munkaidő a túlórával együtt sem haladhatja meg a 12 órát, ezért egy 8 órás munkarend esetén a napi túlóra a 4 órát nem haladhatja meg.

## **Kit lehet 400 óra túlórára kötelezni?**

A jelenleg még hatályos szabályok szerint a túlóra éves maximuma 250 óra, ha pedig üzemi megállapodás vagy kollektív szerződés ezt lehetővé teszi, akkor 300 órára is felemelhető. Az Országgyűlés előtt van november vége óta egy törvénymódosítási javaslat, amely a benyújtásakor még valamennyi munkáltató számára lehetővé tette volna legfeljebb évi 400 óra túlóra elrendelését, de a december 4-én benyújtott módosító javaslat szerint a túlóra éves mértékének 400 órára történő felemelését a törvényjavaslat meghagyná a kollektív szerződéssel rendelkező munkáltatók privilégiumának – foglalta össze a PwC szakértője.

A KPMG szakértője ehhez hozzátette, hogy a törvénymódosítással kapcsolatos bizottsági módosító javaslat szerint csak kollektív szerződés keretében lehetett volna a négyszáz óra

rendkívüli munkaidőt elrendelni, **mivel a törvényjavaslat eredeti célja is az volt, hogy erősítse a kollektív szerződéskötési hajlandóságot.**

A december 6-i összegző módosító javaslat szerint csak a munkavállalóval kötött megállapodás alapján lenne jogosult a munkáltató a 250 órán felül további 150 óra rendkívüli munkaidőt elrendelni. Kollektív szerződés alkalmazása esetén is hasonló lenne a helyzet, az éves 300 órán felül további 100 óra rendkívüli munkaidőt csak a munkavállalóval kötött megállapodás alapján rendelhet el a munkáltató. **A javaslat jelenlegi szövege egy garanciális szabályt épít be, nevezetesen, hogy a fenti megállapodás munkavállaló által történő felmondása nem szolgálhat a munkaviszony munkáltató által felmondással történő megszüntetésének alapjául.**

## **Mit tehet a munkavállaló, ha nem szeretne ennyit túlórázni?**

A PwC szakértője szerint a munkavállaló természetesen jelezheti, sőt javasolt is, hogy jelezze, ha életkörülményeire tekintettel túlóráat vállalni nem tud. Ha ezek az életkörülmények valóban elnehezítenék a munkavállalót a túlóra teljesítésében, akkor ezt a munkáltató köteles figyelembe venni a már említett méltányos mérlegelés elve, továbbá a jóhiszeműség és a rendeltetésszerűség elve alapján. A gyakorlatban számos esetben előfordul azonban, hogy a munkavállalók maguk jelentkeznek túlórára – főként pihenőnapokon – a túlóra pótlékok nyújtotta jobb megélhetőség érdekében.

Mivel a túlóra éves mértékének felemelése várhatóan a jövőben is csak kollektív szerződésekben szabályozhatók, a kollektív szerződések arról is szabadon rendelkezhetnek, hogy egyes munkavállalói csoportokra eltérő mértékű éves túlóra mértéket határoznak meg, figyelembe véve egyes munkavállalói csoportok terhelhetőségét.

A KPMG szakértője szerint amíg a munkáltató biztosítja az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeit, illetve megfelel a túlóra elrendelés személyi és időbeli korlátainak és az Mt. által előírt tartalmi feltételeknek, a munkavállalót nem illeti meg a tiltakozás joga a túlóra kapcsán. **Igaz ez az önként vállalt túlmunkára is, ha a fent említett megállapodást megkötötte a munkáltatóval, amelynek felmondására a naptári év végére van lehetősége a munkavállalónak.**

## **Mi a helyzet a túlóra-nyilvántartással?**

A KPMG szakértője kiemelte, hogy a munkáltatói kötelezettség a naprakész rendes és rendkívüli munkaidő – annak kezdő és befejező időpontját is tartalmazó – nyilvántartása. **Ez a rendelkezés bővülne – az összegző módosító javaslat szerint – azzal, hogy a munkáltató külön nyilvántartást lenne köteles vezetni a megállapodás alapján történő önként vállalt túlóra mértékéről a fent részletezettek szerint, továbbá az önként vállalt túlmunka megállapodásokról is.**

Tapasztalatink szerint a munkáltatók egy része még mindig nem felel meg teljes mértékben a nyilvántartási kötelezettségnek. Ennek oka azonban sok esetben egy nem megfelelő szoftver használata, vagy egyszerűen egy régóta rögzül rossz gyakorlat, amikor pl. minden munkavállaló mindig pontban 9-17:30 között végez munkát

– mondja Kricskovics-Béli Boglárka.

Rendszeresen fordul elő, hogy a munkáltatók arra történő hivatkozással próbálnak mentesülni a túlórapótlék fizetési kötelezettség alól, hogy a munkáltató által nem került elrendelésre a túlóra, a munkavállaló csak bent maradt az irodában, senki nem kérte, hogy dolgozzon. Szóbeli elrendelés és nem megfelelő nyilvántartás vezetése mellett valóban vitatható, hogy ilyen esetben ténylegesen a munkáltató javára végzett munkát a munkavállaló, vagy sem. Munkaügyi perben a

munkavállaló kötelessége azt bizonyítani, hogy a munkáltató által elismertnél és díjazottnál nagyobb mértékben történt bérpótlékra jogosító munkavégzés, illetve, hogy ezért részére pótlékfizetés nem történt, és az ezzel érintett órák számát is – fejtegette a KPMG szakértője.

Kiemelte: további feltétele a túlmunka pótlékra való jogosultságnak, hogy a munkáltató tudomásul vegye, vagy elfogadja a túlmunkavégzést, amelynek eddig is a legbiztosabb módja az írásbeli elrendelés volt.

Sajnos azonban ehhez munkaügyi jogvitát kell kezdeményezni, amely hosszú távon egyik fél érdekét sem szolgálja – tette hozzá.

A PwC szakértője megjegyezte, a túlóra nyilvántartását a munkáltatót napi rendszerességgel kötelesek nyilvántartani a rendes munkaidővel együtt. Mivel túlóra keletkezhet akként is, hogy a munkaidő-beosztástól eltérő munka merül fel, ezért a túlórával kapcsolatos elszámolások akkor lehetnek igazán transzparenssek, ha a munkáltatók mind a munkaidő-beosztást, mind a jelenléti íveket, mind pedig a bérelszámolási dokumentációkat együtt őrzik meg a munkajogi elévülési idő végéig.

Túlóranak, vagy a törvényi fogalom szerint rendkívüli munkavégzésnek lényegében a munkáltatói működéssel összefüggő bármely okból helye lehet – határozta meg a PwC. A munkáltató tehát bármikor elrendelheti a túlórát szóban is és írásban is. Ha a munkavállaló kéri, akkor a túlórát mindenképpen írásban kell elrendelni. Ennek a munkáltató úgy is eleget tud tenni, ha a túlórát elektronikus úton (pl. e-mailen) közli a munkavállalóval. A túlóra lényegében egy gyűjtőfogalom, és nem csak a napi teljes munkaidőt (jellemzően 8 órát) meghaladó munka minősül túlóranak, hanem az előre közölt beosztástól eltérő munkaidő, a munkaidő-kereten felüli munkaidő (vagy elszámolási időszak esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidő feletti munkaidő), továbbá az ügyelet időtartama is. A túlóra csak kötött munkarendben működik, kötetlen munkarendben dolgozó munkavállalók a saját maguk által történt

időbeosztásra tekintettel nem igényelhetnek túlórát. Az előre elrendelt túlóráan felül elképzelhető olyan eset is, hogy a munkavállaló túlóra elrendelés nélkül is túlórázik. Ez akkor képzelhető el, ha a munkavállaló a munkáltató számára szükséges és gazdaságilag hasznos munkát végez munkaidőn túl is (tehát nem saját ügyeit intézi az irodai eszközökön a munkaidő lejárta után).

*Forrás: [portfolio.hu](http://portfolio.hu)*