Munkaidőkeret és túlmunka új szabályai

Minden munkavállalót érinthet a Munkatörvénykönyve túlmunkára vonatkozó új szabálya?

Az érintettség függ a munkáltatónál alkalmazott bérezési rendszertől, attól, hogy van-e kollektív szerződés az adott cégnél, illetve a munkáltató és munkavállaló megállapodásától. Annak valószínűsége, hogy a munkavállalót a legrosszabb szcenárió érinti, - a szakértők szerint – igen csekély. A változások – még a túlmunka miatti többletköltségek ellenére is - a vállalkozásoknak, a munkáltatóknak adnak némi biztonságot ezekben a szűkös munkaerőhiányos viszonyok között.

A Munkatörvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 2019. január 1-től két ponton is változott.

Módosultak a munkaidőkeret szabályai.

A munkaidőkeret alkalmazása ott célszerű, ahol a termelési folyamat nem egyenletes és ezért időnként többletmunkaerő bevonása válhat szükségessé. A munkaidőkeret lehetőséget teremt a munkáltató részére, hogy **–** a munka mennyiségéhez igazítva **–** eltérjen az általános heti 40 órás egyenletes napi munkaidőt feltételező munkarendtől. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló napi 4 és 12 óra közötti időtartamú munkavégzésére osztható be.

Az általános szabályok szerint a **munkaidőkeret továbbra is legfeljebb 4 hónap lehet**, ezen a módosítás sem változtat. Azoknál, de csak azoknál a – jellemzően nagyobb méretű **–** vállalatoknál, ahol van kollektív szerződés, a munkaidőkeret maximális mértéke az eddigi egy évről három évre nőtt. A változtatás nem lehet egyoldalúan csak a munkáltató akarata, mert a kollektív szerződés módosításánál a munkavállalóknak jelentős beleszólási joga van!

Tehát azoknál a gazdálkodóknál, ahol nincs kollektív szerződés és munkaidőkeretben dolgoznak (s így szólnak a munkaszerződések is), továbbra is maximum 4 hónap alatt kell kigazdálkodni a törvényes heti 40 órás munkarendet.

Túlmunkára való kötelezés

A munkatörvénykönyve szerint eddig a munkavállaló éves szinten maximum 280 óra **túlmunkára** volt kötelezhető. Ez a határ most felemelkedett 400 órára. A túlmunka nem csak a munkaidőkeretben dolgozókat érintheti, hanem minden munkavállalót. Akkor lehet azonban csak az emelt túlmunkát megkövetelni a munkavállalótól, ha arról a munkáltatóval egyezség született. (Tehát a munkáltatónak minden munkavállalóval külön-külön meg kel állapodnia erről.) Ez a megállapodás 1 évre szól, csak a felek csak a naptári év végével mondhatják fel.

A munkavállaló és a munkáltató nem állapodik meg a többlet túlmunkáról, a munkavállaló „csak” 250 óra rendkívüli munkavégzésére kötelezhető.

A túlóra díjazása nem változott: a **rendkívüli munkavégzésért 50 %-os bérpótlék jár**, azaz a túlmunkára időszakára a bér 150



%-a illeti meg a munkavállalót.

A munkatörvénykönyve lehetőséget ad arra, hogy a munkavállaló rendkívüli munkavégzés miatt járó bérpótlék helyett szabadidőben részesüljön, ehhez azonban minden esetben a munkáltató és a munkavállaló közös megállapodása szükséges!

Természetesen a Munkatörvénykönyve nagyon sok részletszabályt is tartalmaz, hiszen speciális esetek is vannak szép számmal, mint például: készenlét, ügyelet, kevert bértípusok. Éppen ezért az egyedi változásokból nem szabad általánosításokat levonni.

Egy rosszul elkészített munkaszerződés vagy helytelen bérezési rendszer **komoly anyagi következményekkel is járhat** a vállalkozások számára, mert

- a munkaügyi ellenőrzések nagy összegű szankciókkal, bírsággal járhatnak, illetve
- a munkavállalóval kialakuló nézeteltérés jogorvoslata sok esetben a munkaügyi bíróságok vállalkozásokat elmarasztaló határozatával végződik.

Minden egyes munkaviszony létesítése és a munkaszerződés módosítása esetén szakember segítségét kell (kellene) kérni, mert a bonyolult munkaügyi és bérjogi szabályokban való eligazodás, illetve úgy a munkavállaló, mint a munkáltató számára legkedvezőbb konstrukciónak a kialakítása komoly szakértelmet igényel.

Forrás és ajánlott cikk:

http://jogado.hu/a-rabszolgatorvenyrol-kozerthetoen/