

Tisztelt Alapítvány!
Kérem, hogy az alábbi kérdésre legyenek szívesek válaszolni:
Megtetheti egy munkaadó, azt hogy havonta 300 órát dolgoztat napi 12 órában?
Válaszukat várom, tisztelettel egy munkavédelmi képviselő

Kedves munkavédelmi képviselő Kolléga!

Kérdésére egyértelmű válasz, hogy az ilyen foglalkoztatás törvénsértő. Úgy tűnik, hogy vállalatuknál finoman szólva figyelmen kívül hagyják a hatályos Munka Törvénykönyvében rögzített foglalkoztatási szabályokat. Álláspontom igazolására küldöm a MT vonatkozó részét.

Javasolom, amennyiben a munkáltató nem hajlandó a törvénsértő gyakorlaton változtatni, forduljanak az OMMF illetékes Munkaügyi Felügyelőségéhez.

Az Önök munkáltatója szerint illetékes Felügyelőség elérhetőségét megtalálják az OMMF honlapján: www.ommf.gov.hu

Köszönjük, hogy Alapítványunkhoz fordult.

A Munkavédelmi Képviselőkért Alapítvány nevében üdvözlettel Hartai Ferenc

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyve

A teljes munkaidő

- 117/B. §** (1) A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.
(2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az (1) bekezdésben foglalnál rövidebb teljes munkaidőt is előírhat.
(3) A teljes munkaidő mértéke – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló
- készenléti jellegű munkakört lát el;
 - a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés].
- (4) A (3) bekezdés alkalmazása során tulajdonosnak kell tekinteni a gazdasági társaság tagját, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.
(5) Egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály, illetve kollektív szerződés meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható leghosszabb időtartamot. Ezen túlmenően egyéb korlátozás is előírható.

117/C. § (1) Ha a 117/B. § (2) bekezdés alapján legalább heti 36 órás rövidebb teljes munkaidőt állapítottak meg, a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak a (2) bekezdésben foglaltak szerint, legfeljebb egy éves határozott időtartamra a munkaidő mértékének a felemeléséről.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek teljesülése esetén a munkaidő mértéke a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidő és az (1) bekezdés szerinti rövidebb teljes munkaidő mértéke – legfeljebb a rövidebb teljes munkaidő megállapításának napjától a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás hatálybalépésének napjáig tartó időtartamra számított – különbözetének figyelembevételével emelhető meg oly módon, hogy a teljes munkaidő heti mértéke a negyvennégy órát nem haladhatja meg. A munkaidő megemelésére legkésőbb a rövidebb munkaidő megszűnésének napjától számított harmadik hónap első napjától kerülhet sor.

(3) A munkáltató a munkaidő megemeléséről szóló megállapodás időtartama alatt nem közölhet működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondást vagy a 94/E. § (1)

bekezdés szerinti rendes felmondásról szóló tájékoztatást azzal a munkavállalóval, akinek a teljes munkaideje – e §-ban foglaltak alapján – heti negyven óránál hosszabb.

(4) A (3) bekezdésben meghatározott tilalomba ütköző munkáltatói rendes felmondás, illetőleg tájékoztatás jogellenes. Jogellenes az (1) bekezdés alapján meghatározott, a munkaidő mértékének felemeléséről szóló megállapodás időtartamát túllépően a 117/B. § (1) bekezdése szerinti teljes munkaidőnél magasabb munkaidő megállapítása. Az ilyen jogellenes foglalkoztatás esetén a 117/B. § (1) bekezdését meghaladó munkaidőre, a munkáltató az erre az időre járó munkabér háromszorosának megfelelő összegű átalány-kártérítést köteles a munkavállaló részére megfizetni.

(5) A munkavállaló személyi alapbérét nem érinti, ha teljes munkaidejének a mértéke – e §-ban foglaltak alapján – heti negyven óránál hosszabb.

(6) Az (5) bekezdésben foglaltak alapján az órabérrel díjazott munkavállaló órabértétét arányosan csökkentett mértékben kell figyelembe venni.

118. § (1) A munkarendet, a munkaidőkeretet, a napi munkaidő beosztásának szabályait – kollektív szerződés rendelkezése hiányában – a munkáltató állapítja meg.

(2) Megszakítás nélküli munkarend állapítható meg, ha

a) a munkáltató működése naptári naponként hat órát meg nem haladó időtartamban, illetve naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) a munkáltató társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást biztosít folyamatosan, vagy

ab) a gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés – a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt – más munkarend alkalmazásával nem biztosítható; vagy

b) a munkaköri feladatok jellege ezt indokolja.

118/A. § (1) A 117/B. § (1)–(3) bekezdése szerinti napi munkaidő tartamának alapulvételével a munkaidő legfeljebb négyhavi, illetve legfeljebb tizenhat heti keretben is meghatározható.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkaidő kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb hat havi, illetve legfeljebb huszonhat heti keretben is meghatározható.

(3) Kollektív szerződés legfeljebb éves, illetve legfeljebb ötvenkét heti munkaidőkeretet állapíthat meg

a)

b) a megszakítás nélküli, illetve

c) a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá

d) az időnyomkát végző munkavállaló esetében.

(4) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját meg kell határozni és erről a munkavállalót írásban tájékoztatni kell. Írásbelinek minősül ebből a szempontból a tájékoztatás, ha azt a munkáltatónál a helyben szokásos módon közlésezzik.

(5) Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő számításakor a 151. § (2) bekezdésében megjelölt távollét, illetve a keresőképtelenség időtartamát figyelmen kívül kell hagyni, vagy az erre eső napokat a munkavállalóra irányadó napi munkaidő mértékével kell figyelembe venni.

A munkaidő beosztása

119. § (1) A munkáltató a munkaidőt a munka jellegére, valamint az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidő-beosztást – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre a 118/A. § (4) bekezdésében meghatározott módon kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(3) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje a tizenkét, készenléti jellegű munkakörben a huszonnégy órát,
b) heti munkaideje a negyvennyolc, készenléti jellegű munkakörben a hetvenkét órát
 nem haladhatja meg. A beosztás szerinti napi, illetve a heti munkaidő mértékébe az elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát be kell számítani.

(4) A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti munkaideje a napi tizenkét órát, készenléti jellegű munkakör esetén a napi huszonnégy órát legfeljebb egy órával haladhatja meg, ha a téli időszámítás kezdetének időpontja a munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidő tartamára esik.

(6) Ügyelet elrendelése esetén a (3) bekezdés szerinti heti munkaidő leghosszabb tartamába az ügyelet időtartamát is be kell számítani. A napi munkaidő tekintetében az ügyelet teljes tartamát munkaidőként kell figyelembe venni, ha az ügyelet alatt a rendkívüli munkavégzés időtartama nem mérhető. Az elrendelt ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát azzal, hogy ennek tartamába az ügyelet megkezdésének napjára eső beosztás szerinti napi munkaidő tartamát be kell számítani. Az ügyelet elrendelésekor megfelelően alkalmazni kell az (5) bekezdésben foglaltakat.

(7) Munkaidőkeret esetén a (3) és (6) bekezdés rendelkezését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.

(8) Az (1) és a (3)–(7) bekezdés rendelkezéseitől érvényesen eltérni nem lehet.

(9) Munkaidőkeret hiányában a 125. § (5) bekezdése szerinti rendeletben meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (3) bekezdés *b)* pontja nem alkalmazandó.

120. § (1) A munkaidő a munkanapokra – munkaidőkeret alkalmazása esetén – egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

(2) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat.

(3) A 127. § (6) bekezdése *a)–b)* pontjában meghatározott munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

(4) Ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.

121. § (1) A 127. § (6) bekezdése *a)–b)* pontjában meghatározott munkavállaló éjszakai munkára [117. § (1) bekezdés *d)* pont] nem vehető igénybe. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A 117. § (1) bekezdése *h)* pontjában meghatározott munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles biztosítani az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani.