

## Kérdések és válaszok a munkaszüneti naphoz

### Melyek a munkaszüneti napok?

Az Mt. tíz munkaszüneti napot sorol fel: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26. A beosztási szabályok tekintetében munkaszüneti nap a húsvétvasárnap és a pünkösdvasárnap is.

### A munkaszüneti nap egybeesik-e a naptári nappal?

Fontos tisztázni, mettől meddig tart a munkaszüneti nap. Az Mt. a következőképp határozza meg a munkanap fogalmát: *munkanap a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.* E szabály megfelelően irányadó a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot munkaszüneti napnak kell tekinteni.

Vegyük példának december 25-ét.

A munkáltató tizenkét órás műszakokban végeztet munkát, 6-18, illetve 18-6 óra közt. A munkáltató egyoldalúan úgy dönt, hogy a munkanap nem igazodik a naptári naphoz, hanem az éjszakai műszak végén, reggel 6-kor fejeződik be, és ekkor kezdődik a következő munkanap. Dönthet így, mivel az éjszakai műszak esetében a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Ha a munkanap (és a munkaszüneti nap) reggel 6-tól kezdődően megszakítás nélküli 24 óra, az éjszakai műszak számára december 24-e (mint munkanap) csak másnap reggel 6-kor fejeződik be, így egyrészt korlátozás nélkül beoszthatók rendes munkaidőben, másrészt a munkaszüneti napi díjazásra sem jogosultak.

Ha ezt a döntést a munkáltató nem hozza meg, a munkanap a naptári naphoz igazodik, azaz az éjszakai műszak dolgozói 25-én 00 órától csak a munkaszüneti nap szabályai szerint végezhetnek munkát, 0-6 óra közt a munkaszüneti napi pótlék is jár a részükre.

Ha a két műszak 8-20 és 20-8 óra közt dolgozik, és a munkanap reggel 8-tól kezdődően megszakítás nélküli 24 óra, figyelemmel kell lenni arra a szabályra is, hogy a 7-22 óra közti tartamot mindenképpen munkaszüneti napnak kell tekinteni. Ez azt jelenti, hogy azok, akik 24-én 20 órakor kezdik a munkát, 25-én 7 órától jogosultak a munkaszüneti nap szerinti díjazásra.

### Ki végezhet munkát munkaszüneti napon?

Munkaszüneti napon rendes munkaidő keretében kizárólag az alábbi esetekben lehet munkát végezni:

### 1. a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben

A munkáltató vagy a munkakör két esetben minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek:

- Ha a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján kerül sor. Ilyen lehet például a vendéglátó-ipari vagy turisztikai tevékenység, egyes kereskedelmi tevékenységek.
- Ha a tevékenység igénybevételére baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor. Ilyenek például az autómentők, a biztonsági őreik.

### 2. az idényjellegű tevékenység keretében

Idényjellegű tevékenységről akkor beszélhetünk, ha az a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Ilyenek lehetnek egyes nyári mezőgazdasági munkák.

### 3. megszakítás nélküli tevékenység keretében

Ahhoz, hogy a munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli legyen, két feltételnek kell együttesen teljesülnie. Egyrészt naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetelhet a tevékenység. Másrészt társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására kell irányulnia, vagy olyannak kell lennie, amely a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

A társadalmi közszükséglet fogalmába nyilvánvalóan beletartozik az energiaszolgáltatás, távközlés, tömegközlekedés.

A termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható tevékenységre lehet példa a kohászat, a szerverpark üzemeltetése. Ha például a munkáltatónak annyi megrendelése van, hogy alig győzi, önmagában a profitszerzés érdekében nem minősülhet megszakítás nélkülinek a tevékenysége (mivel sem társadalmi közszükségletet nem elégít ki, sem a technológia nem indokolja).

### 4. társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén

Idetartozhatnak például azok a cégek, amelyek külföldi partnereknek nyújtanak folyamatos szolgáltatást, elsősorban információtechnológiai eszközökkel.

## 5. külföldön történő munkavégzés során

Ez elsősorban a nemzeti ünnepeken fordulhat elő, amelyek a munkavégzés helye szerint nem minősülnek munkaszüneti napnak.

### **Milyen szabályokat kell alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik?**

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, és ugyanígy, húsvét- és pünkösdvasárnap a munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az a munkavállaló, aki egyébként vasárnap rendes munkaidőben munkát végezhetne, de nem felel meg a fenti öt feltétel egyikének sem, a munkaszüneti napon rendes munkaidőben nem foglalkoztatható. Így

- a többműszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben vagy
- a kereskedelemben (a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál)

foglalkoztatott munkavállalók munkaszüneti napon nem végezhetnek munkát. Természetesen, ha megfelelnek a fenti öt feltétel valamelyikének is, rendes munkaidő elrendelhető számukra.

### **Mi a „munkaszüneti napok körüli munkarend”?**

Az Mt. felhatalmazza a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert (jelenleg a nemzetgazdasági miniszter), hogy az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza, vagy ahogy a köznyelv ismeri, munkanapokat helyezzen át. Ezt legkésőbb a megelőző év október 31-ig kell megtennie. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie. A rendelet hatálya nem terjed ki a megszakítás nélkül üzemelő és a rendeltetése folytán a munkaszüneti napokon is működő munkáltatónál, illetve az ilyen jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók munkarendjére.

2014-ben a következő átrendezésre került sor:

- május 2-a (péntek) pihenőnap, május 10-e (szombat) munkanap;
- október 18-a (szombat) munkanap, október 24-e (péntek) pihenőnap;
- december 13-a (szombat) munkanap, december 24-e (szerda) pihenőnap.

Sokszor felmerül (például pedagógusoknál), miért kell „ledolgozni” a 24-ét, ha akkor egyébként is szabadságon lenne a munkavállaló. Az áthelyezéssel többnyire nem merül fel probléma: 13-án azért kell munkát végezni, mert munkanap, 24-re viszont nem kell szabadságot kiírni, mivel egyébként is pihenőnap. Ha a munkaviszony 24-e előtt (pl. december 15-én) megszűnik, a munkavállaló időarányos munkabérének a kiszámításánál is figyelembe kell venni a december 13-i munkanapot (a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső

összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával), így azt vagy le kell dolgozni vagy szabadságot kell kérni az adott napra.

### **Többet kell-e dolgozni a munkaidőkeretben?**

Ha a munkavállalót munkaidőkeretben foglalkoztatják, a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló rendes munkaidőben be is osztható munkaszüneti napon, a teljesítendő munkaidő nem növekszik meg, ugyanannyit kell ledolgoznia a munkaidőkeretben, mintha általános munkarendben foglalkoztatnák.

Vegyük példának 2014 decemberét. Ebben a hónapban 23 munkanap lenne, de december 25-e és 26-a munkaszüneti nap, azaz az általános munkarendben 21 munkanap marad. Teljes napi munkaidővel számolva az általános munkarendben  $21 \cdot 8$ , azaz 168 órát kell ledolgozni. Ha valaki egyenlőtlen munkaidő-beosztásban dolgozik egyhavi, december 1-ji kezdetű és 31-i végződésű munkaidőkeretben, szintén  $21 \cdot 8$  órát kell ledolgoznia, mivel az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Ha az utóbbi munkavállaló dolgozhat munkaszüneti napon (pl. megszakítás nélküli munkarendben), akkor is 168 órát kell beosztani a számára decemberben. Ha a műszakok váltakozása miatt esetleg meghaladja a 168 órát a teljesítendő munkaidő, az a munkaidőkereten felül elrendelt rendkívüli munkaidőnek minősül.

### **Lehet-e „túlórázni” munkaszüneti napon?**

Rendkívüli munkaidő (túlóra) csak két esetben rendelhető el:

1. Ha a munkavállaló ezen a napon egyébként is foglalkoztatható (rendeltetése folytán e napon is működő munkáltató, idényjellegű tevékenység, megszakítás nélküli tevékenység stb.).
2. Ha baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében szükséges. Ebben az esetben nincs korlát, annak is elrendelhető rendkívüli munkaidő, aki egyébként rendes munkaidőben ezen a napon nem dolgozhatna.

### **Milyen díjazás jár a munkaszüneti napra?**

A munkaszüneti napon végzett munkáért száz százalék bérpótlék jár.

Ugyancsak száz százalék bérpótlék jár, ha a munkavégzés húsvét- vagy a pünkösdvasárnap vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történik. A munkavállalót ilyenkor külön vasárnapi pótlék nem illeti meg.

A munkaszüneti napi pótlék akkor is jár, ha a munkavállaló rendkívüli munkaidőben végez munkát, ez esetben megilleti a rendes munkaidőre járó munkabére, a munkaszüneti napra járó

száz százalék bérpótlék és ezen felül további száz százalék pótlék a rendkívüli munkaidő után. A rendkívüli munkaidőre csak pótlék adható, szabadidőt, pihenőnapot nem lehet biztosítani a munkaszüneti nap helyett.

### **Kell-e távolléti díjat fizetni a munkaszüneti napra?**

A munkaszüneti nap miatt kieső munkaidőre a havibéres munkavállaló részére nem kell távolléti díjat számfejteni. A havi munkabér ugyanis átalányjellegű kifizetés, amely attól függetlenül jár, hány munkanap van az adott hónapban.

Más a helyzet, ha a munkavállalót óra- vagy teljesítménybérrel fizetik ki. Ebben az esetben, ha a munkaszüneti nap az általános munkarend szerinti munkanapra esik, csökken a teljesítendő munkaidő, ennek kompenzálására a napi munkaidőre távolléti díjat kell fizetni.

Ha az óra- vagy teljesítménybérrel fizetett munkavállaló az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napon keresőképtelen, és nem részesül táppénzben vagy baleseti táppénzben, nem betegszabadságra járó díjazásra, hanem a távolléti díjának 70 %-ára jogosult.

Összeállította: dr. Schnider Marianna  
munkajogi szakjogász  
Szociális Munkások Demokratikus Szakszervezete érdekvédelmi alelnök  
szmdsz.info@gmail.com