



HUMÁNERŐFORRÁS VEZÉRIGAZGATÓ-HELYETTES MUNKAJOG

**valamennyi, KSz helyi függelék
megkötésére jogosult szervezeti egység
vezetője**

Iktatószám:45377 /2014/MAV
Tárgy: állásfoglalás
Ügyintéző: Dr. Szabó Imre
Telefon:49-84

Székhelyén

**valamennyi területi humánpartner vezető és
humánpartner koordinátor**

Székhelyén

A MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének (KSz) 24.§ 1. pont d) alpontja – a 2014. január 14. napjától hatályos módosítást követően – felhatalmazást adott a helyi függeléknek, hogy a munkanap fogalmát az Mt. 87.§ (1) bekezdésében foglaltak figyelembevételével a naptári naptól eltérő 24 órás időszakban határozzák meg.

A hivatkozott KSz módosítást az tette indokolttá, hogy – elsősorban a műszaki területeken – problémát okozott annak a helyzetnek a kezelése, ha a rendelkezésre állást (általában: készenlétet) megelőzően vagy követően, de azonos naptári napon belül a munkavállaló szabadság jogcímén mentesült volna a munkavégzési kötelezettsége alól.

(Erre példa: a munkavállaló 18-06 óra között a telephelyén készenlétkben volt, de munkát nem végzett és ezt követően a 06 órától kezdődő beosztása szerinti napi rendes munkaidőre szabadságot kívánt igénybe venni.)

Az Mt. vonatkozó rendelkezéseiből is egyértelműen az következik, hogy amennyiben a munkavállalónak egy naptári napon belül munkavégzési és / vagy rendelkezésre állási kötelezettsége van, akkor ugyanezen napon szabadság címén nem mentesülhet a munkavégzési kötelezettségének egy része alól.

A szabadságnak ugyanis rendeltetésénél fogva azt kell eredményeznie, hogy azon a (főszabályként) naptári napon a munkavállalónak sem munkavégzési kötelezettsége, sem rendelkezésre állási kötelezettsége nem lehet.

(Amennyiben a szabadsággal érintett napon mégis szükség mutatkozik a munkavállaló munkavégzésére, akkor az Mt. 123.§ (5) bekezdésében meghatározott különleges körülmények fennállása esetén a már megkezdett szabadság is megszakítható.)

Ennek a problémás helyzetnek a kezelésére nyújtott volna elméletben tökéletes megoldást a munkanap fogalmának eltérő meghatározhatóságának lehetősége.

(A példánál maradva: a munkanap meghatározható lenne 06 órától másnap 06 óráig terjedően, ez esetben a 06 óráig készenlét után, az azt követően kezdődő rendes munkaidejéről mentesülhetne szabadság címén.)

A munkanap eltérő meghatározására tett helyi függeléki javaslatok elbírálása során azonban nyilvánvalóvá vált, hogy ennek az SAP rendszerben történő egyedi leképezése irreálisan nagy költségráfordítás árán lenne csak megvalósítható.

A fentiekre tekintettel a jövőre nézve mégsem reális megoldás a munkanapnak a naptári naptól való eltérése, hanem a kérdést az alábbi irányelvek következetes alkalmazásával kell rendezni.

I.

A munkaidő-beosztást a KSz 28.§ 1. pontja alapján a tárgyhót megelőző hónap 23. napjáig, a készenlét, illetve az ügyelet elrendelését a KSz 37.§ 2. pontja alapján legalább egy héttel korábban és legalább egy hónapra közölni kell.

A közölt munkaidő-beosztást a munkáltató a KSz 29.§ 1. pontja alapján, míg a készenlét illetve ügyelet elrendelését a KSz 37.§ 2. pontja alapján jogosult 5 nappal korábban egyoldalúan megváltoztatni.

A munkaidő-beosztás elkészítése, illetve 5 napon kívüli egyoldalú módosítása, valamint a készenlét (ügyelet) elrendelése, illetve annak egyoldalú, 5 napon kívüli módosítása során tilos azt a vezénylési helyzetet létrehozni, amely eredményeképpen a munkavállalónak azonos naptári napon munkavégzési és / vagy rendelkezésre állási kötelezettsége van, de ugyanezen a naptári napon szabadság címén is mentesülne a munkavégzési kötelezettsége, illetve annak egy része alól.

Ugyanez az szabály irányadó akkor is, ha a munkaidő-beosztás megváltoztatására a KSz 29.§ 2. pontjában írt esetek alapján kerül sor. Így a munkavállaló módosítási kérelme, valamint a munkáltató kezdeményezésére megkötött megállapodás eredményeképpen sem valósulhat meg a fentiek szerint tilalmazott helyzet.

II.

Amennyiben a munkavállaló a rendelkezési joga alatt álló hét munkanap (56 óra) szabadság terhére terjeszt elő igényt a KSz 43.§ 3. pontja szerint legkésőbb annak kezdete előtt hét nappal, akkor ez esetben a készenléti beosztást kell a már hivatkozott határidőig megfelelően úgy módosítani, hogy a szabadságkérelemmel érintett egyes napokon a munkavállalónak ne legyen rendelkezésre állási kötelezettsége sem.

Ha a munkavállaló a rendelkezésre állásra vonatkozó beosztás egyoldalú módosítását lehetővé tevő öt napos határidőn belül terjeszti elő a szabadságra vonatkozó kérelmét, akkor ez értelemszerűen belül van az e szabadságkérelemre vonatkozó KSz 43.§ 3. pontja szerinti hét napos határidőn is, így a kérelem teljesítése nem kötelező.

A munkáltató azonban – az Mt. 6.§ (3) bekezdésében írt méltányos mérlegelés követelményére is tekintettel – ez esetben, sőt akár közvetlenül a szabadság kezdetének időpontjában is jogosult teljesíteni a kérelmet.

Álláspontunk szerint **ebben és csak ebben az esetben állhat elő az a** – máskor amúgy a fentiek szerint egyértelműen tilalmazott – **helyzet, hogy a munkavállaló egy naptári napon belül szabadság címén mentesül a rendes munkaidőben a beosztásában előírt munkavégzési kötelezettség alól, de ezt megelőzően vagy követően rendelkezésre állási kötelezettsége van / volt.**

(A példánál maradva: a munkavállaló 06 óráig teljesíti a készenlétet, amely alatt munkavégzésre nem került sor és ekkor kér szabadságot a 06 órakor kezdődő rendes munkaidejére.

Ha azonban a készenlét alatt munkavégzésre került sor, akkor azt követően be kell tartani a napi pihenőidő kiadására vonatkozó rendelkezéseket is. Előfordulhat, hogy emiatt a rendes munkaidő egy része vagy egésze alól a napi pihenőidő kiadása miatt fog mentesülni a munkavállaló. Ilyenkor szabadság kiadására értelemszerűen a napi pihenőidő kiadását követő fennmaradó rendes munkaidő [törtnap] vonatkozásában nincs lehetőség.)

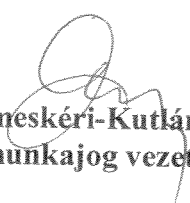
III.

A munkáltató általi szabadságkiadás oldaláról megközelítve a kérdést, ez esetben is természetesen meg kell felelni az I. pontban írtaknak, tehát **a munkáltató nem adhat ki egyoldalúan olyan naptári napon a munkaidő-beosztásban tervezett rendes munkaidőre szabadságot, amely napon a munkavállalónak azt megelőzően vagy azt követően rendelkezésre állási kötelezettsége is van.**

A leírtakra tekintettel előre kell bocsátani, hogy a jövőben az előírt rendben a helyifuggelek@mav.hu címre a munkanapnak a naptári naptól eltéréstől vonatkozóan felterjesztett módosítási javaslatok elutasításra fognak kerülni és a jövőben a munkáltató javasolni fogja a KSz 24.§ 1. pont d) alpontjában írt felhatalmazó rendelkezés törlését is.

Budapest, 2014. július 22.

Tisztelettel:


Dr. Nemeskéri-Kutlán Endre
munkajog vezető

