

## A munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok gyermekes munkavállalóknál<sup>1</sup>

|   |   |
|---|---|
| VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK .....  | 2 |
| A MUNKAI DŐ-BEOSZTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK<br>GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL..... | 3 |
| I. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös<br>rendelkezések..... | 3 |
| II. Az alapelvek szerepe a munkaidő-beosztással összefüggésben.....           | 5 |
| III. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól .....                       | 5 |

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

## VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.<sup>2</sup> Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

**2022. június 18-áig<sup>3</sup> hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készültséget.** A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

**A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.**

---

<sup>2</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

<sup>3</sup> 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

## **A MUNKAI DŐ-BEOSZTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓKNÁL**

A koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.<sup>4</sup>

### I. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

A nők, kisgyermekes munkavállalók esetén a munkaidő-beosztásra vonatkozó általános, garanciális, munkavállalót védő szabályokon túlmenően, figyelembe kell venni e védett

---

<sup>4</sup> 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről

munkavállalói körre vonatkozó speciális előírásokat, továbbá a munkajogi alapelvek, az általános magatartási követelmények is fokozottan előtérbe kerülnek.

A munkaidő-beosztás szabályait az Mt. az általánoshoz képest szigorúbban szabályozza a várandós, kisgyermekes és gyermekét egyedül nevelő munkavállalók esetén.

A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek hároméves koráig [Mt. 113. § (1) bek. a)-b) pont]

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- rendkívüli munkaidő, készenlét, éjszakai munka nem rendelhető el. [Mt. 113. § (2) bek.]

Az Mt. 113. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott munkavállaló csak az anya lehet, míg a gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak mind az anya, mind az apa tekinthető.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő, valamint készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy környezetet fenyegető közvetlen vagy súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. [Mt. 113. § (5) bek.]

E szabályok alkalmazásánál „gyermek” a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek [Mt. 294. § (1) bek. c) pont], „gyermekét egyedül nevelő munkavállaló”, aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa. [Mt. 294. § (1) bekezdés i) pont]

## II. Az alapelvek szerepe a munkaidő-beosztással összefüggésben

A védett munkavállalói csoportok munkaidő-beosztásánál fokozottan figyelemmel kell lenni a munkajogi alapelvekre, általános magatartási követelményekre. Az alapelvek között is kiemelkedő szerepe van a méltányos mérlegelés követelményének. A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bek.]. A munkaviszony teljesítése során a munkáltató egyoldalúan jogosult meghatározni a munkavégzés módját és annak feltételeit. A munkáltatói teljesítésmeghatározás nem okozhat a munkavállalónak nagyobb sérelmet, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azzal, ha az adott helyzetben nem gyakorolhatná irányítási, utasítási jogát.

A munkajogi alapelvek, általános magatartási követelmények azon esetekben is korlátot állítanak a munkáltató munkaidő-beosztásra vonatkozó jogának, ha a munkavállaló nem tartozik a fentebb említett védett munkavállalói csoportba (pl. gyermeke elmúlt 3 éves vagy gyermekét nem egyedül neveli stb.).

## III. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavállaló beosztás szerinti munkaideje alatt köteles a munkáltató által meghatározott helyen és időben a munkáltató rendelkezésére állni, valamint a munkáltató utasításai szerint munkát végezni. Az Mt. meghatároz olyan időtartamokat, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

Ezen időtartamok közül az alábbiakban azok kerülnek kiemelésre, amelyek a várandós, kisgyermekes munkavállalók, családok védelmét szolgálják.

A munkavállaló az Mt. 55. § (1) bekezdés alapján mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól

- a) keresőképtelensége,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára,
- j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. §-a határozza meg, hogy a munkavállaló mikor minősül keresőképtelennek. Betegség miatti keresőképtelenség első tizenöt munkanapjára az Mt. 126. §-a szerint betegszabadság jár, melynek időtartamára a munkavállalót távolléti díjának 70%-a illeti meg, egyebekben a keresőképtelenség időtartamára a munkavállaló az Ebtv.-ben meghatározottak szerint táppénzre jogosult. A kötelező orvosi vizsgálat időtartamára, valamint a szoptató anyát a fentebb ismertetett időtartamra távolléti díja illeti meg. A fentebb meghatározott egyéb mentesülési esetkörökben díjazás nem illeti meg a munkavállalót. [Mt. 146. § (3) bek.]

## **A távmunkával kapcsolatos szabályok<sup>5</sup>**

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

### **A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:**

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkenti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

---

<sup>5</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

### **A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:**

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén



- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.