

Rugalmas munkaidő a munkavégzés során

Észak-Magyarországi

JOGpontok

1

1

A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időszak, amelynek része a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység ideje is. Ebben a felek által meghatározott – a hagyományos munkavégzésnél általában napi nyolc óra – időtartamban teljesíti a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét. A munkáltatónak ezen időtartam alatt nem csak joga, hanem kötelessége is foglalkoztatni a munkavállalót, ami azt jelenti, hogy a munkavállalónak abban az esetben is jár az alapbér, ha munkáltató nem tudta foglalkoztatni teljes időben, ennek különösen az itt tárgyalt atipikus foglalkoztatási módoknál van jelentősége.

A cégek versenyképességének megőrzéséhez elengedhetetlen a munkavégzési módok és azok szervezésének modernizálása, az alkalmazkodóképességének javítása munkáltatói és munkavállalói oldalon is. Ennek része a munkaidő

hatékonyabb hozzáigazítása a gazdasági tevékenységek sajátosságaihoz.

Az e fejezetben tárgyalt atipikus lehetőségeknek különösen a kereskedelem, idegenforgalom és vendéglátás területén van jelentős szerepe az ott végzett munka jellege miatt.

A következőkben a részmunkaidőről, a napi munkaidő csökkentésének vagy emelésének lehetőségéről, az osztott munkaidős foglalkoztatásról és a munkaidőkeretről lesz szó.

1. Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidő a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, a munkavállaló teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő munkavégzését jelenti. Ez a rövidebb időtartam általában napi négy vagy hat órában történő foglalkoztatást jelent. Az új Munka Törvénykönyvében (Mt.) egy külön fejezetben található az általánostól eltérő szabályokkal bíró munkaviszonyokra vonatkozó rendelkezések, azonban innen a részmunkaidőre vonatkozó előírások kimaradtak, azok a munkaidő szabályozásánál találhatóak meg.

A munkaszerződés megkötésénél külön figyelni kell a feleknek arra, hogy annak rögzítése nem elegendő, hogy a munkavégzés mennyivel rövidebb a nyolc óránál. Kifejezetten rendelkezni kell arról is, hogy részmunkaidős foglalkoztatásról van szó és nem pusztán rövidebb teljes munkaidőről.

Erre azért van szükség, mert a részmunkaidőben foglalkoztatott munkabérének és egyéb juttatásainak megállapításánál az időarányosság elve alkalmazandó (minimálbér és garantált bérminimum alkalmazása esetén is), ha a munkabér mértéke a ledolgozott munkaidő mértékével függ össze. Azonban, ha a fentiekben írt rövidebb teljes munkaidőről van szó, akkor a napi nyolc órás munkabérre lesz jogosult a munkavállaló. A törvény lehetővé teszi, hogy ha részmunkaidős megállapodást kötnek a felek, akkor a munkavállaló hétvégén rendes munkaidőben is dolgozhasson, ha kizárólag ezekre a napokra szól a szerződés.

A részmunkaidős foglalkoztatottnak ugyanannyi nap szabadság jár, mint a teljes munkaidőben dolgozóknak. Azonban a nyugdíj-jogosultság alakulását érdemes

figyelembe venni, mivel a megszerzett szolgálati idő nagymértékben csökkenhet a részmunkaidős foglalkoztatás esetén.

Kisgyermekes családok számára a részmunkaidős foglalkoztatás kitűnő lehetőség a gyermeket nevelő szülő munkahelyre történő visszatérésére, ugyanis így a szülő fokozatosan térhet vissza a munka világába. A hatályos jogszabályok erre külön lehetőséget is adnak. A munkáltató a munkavállaló erre irányuló ajánlata alapján a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú – azaz napi négy órás – részmunkaidőre módosítani. Amennyiben a munkavállaló ettől eltérő tartamú részmunkaidős foglalkoztatást kezdeményez, a munkáltató nem köteles ennek eleget tenni, ugyanakkor a felek a szerződést közös megegyezéssel a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás törvényi előírásától eltérő tartalommal is módosíthatják.

Harmadik életévét be nem töltött gyermekkel rendelkező szülő anya vagy gyermekét egyedül nevelő apa esetén a

munkaidő szervezés is korlátozott, nem rendelhető el többek között egyenlőtlen munkaidő-beosztás, összevont pihenőidő, készenlét és éjszakai munka sem. Azonban szimplán ezek a korlátozások nem adnak okot arra a munkáltató részére, hogy a gazdaságtalan foglalkoztatás miatt megszüntesse a munkaviszonyt.

Abban az esetben, ha nem kisgyermekes családokról van szó és a részmunkaidős foglalkoztatás biztosított, akkor a munkáltatónak erről informálnia kell a munkavállalót, megjelölve, hogy pontosan melyek ezek a munkakörök, mekkora a részmunkaidő ideje és mindez milyen feltételekkel jár. A munkavállaló ezt követően ajánlatot tehet a munkaszerződésének módosítására.

Ennek az ajánlatnak érdemes tartalmaznia, hogy pontosan hány óra legyen a munkavégzés tartama, az általánosan elfogadott négy óránál ez lehet több vagy kevesebb is. Fontos megállapodni arról is, hogy a bérezés a munkaszerződés módosítással az elvégzett munkaidő arányában csökken, vagy más módon kerül szabályozásra. Érdemes kitérni arra, hogy a részmunkaidő határozott vagy határozatlan időtartamra jön-e létre.

Ezt az ajánlatot a munkáltató nem utasíthatja el, kivéve, ha az ajánlat eltér a jogszabályban foglaltaktól (pl.: négy óra helyett hat óra) a munkáltató a mérlegelési jogkörében dönthet, azaz ebben az esetben nem köteles elfogadni a munkavállaló által tett ajánlatot.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) szerint a 15–64 éves népesség körében részmunkaidős foglalkoztatási aránya az Európai Unióban 19,2 százalékos volt 2018-ben. Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás aránya 2019. évben 4,2 százalékos volt, amelyből nemek aránya szerint megosztás alakulása alapján a részmunkaidőben dolgozók 65 % nő és 35 % férfi.²

Tekintettel arra, hogy fenti összehasonlítás alapján Magyarország jelentősen az Európai Unió átlag alatt teljesít, a magyar állam és kormány kedvezményeket biztosít a munkáltatóknak a kisgyermekesek részmunkaidős foglalkoztatására.

² http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf008.html,
https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html
(2020.03.19. állapot)

2. A részmunkaidős foglalkoztatás speciális esetei

Munkavégzés behívás alapján

Ilyen tartalmú munkaszerződés megkötése esetén a munkavállaló nem az általános munkaidő-beosztási szabályoknak megfelelően végzi munkáját, hanem a munkáltatónak lehetősége van a munkavégzést a munkakörbe tartozó feladatok esedékességének megfelelően elrendelni. Ezt az időpontot elegendő három nappal a kezdés előtt közölni a munkavállalóval.

Ez a munkavégzési típus a részmunkaidő egyik sajátos típusa, mivel a munkaidő a napi hat órát nem haladhatja meg. Tekintettel arra, hogy mindenképpen egyenlőtlen munkaidő-beosztásról van szó, így a munkáltatónak - négy hónapot meg nem haladó – munkaidőkeretet kell meghatároznia.

Ez a munkaidőkeret azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatónak nem kell a munkavállalót a szerződésben meghatározott munkaidőben foglalkoztatnia. A munkavállalónak akkor és annyi időre kell teljesíteni a munkavállalói kötelezettségét, amennyire a munkaadó behívja. Ebből fakadóan, ha a szerződésben meghatározott időt nem tölti ki a behívás alapján végzett munka, a

munkaadónak a különbözetet illető időre is ki kell fizetnie a munkavállaló alaphétét.

Munkakör megosztás

A részmunkaidős foglalkoztatás speciális esetei között kell megemlíteni a munkakör-megosztást, mint atipikus munkaviszonyt. Ennél a gyakorlatban ritkán alkalmazott munkavégzési formánál a munkáltató és legalább kettő vagy több munkavállaló a munkaszerződésben az egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Akkor is részmunkaidős munkaviszony jönne létre a felek között, hogy ha a munkaszerződésben nem található arra vonatkozó kikötés.

Ha egy munkakör teljesítésére legalább két munkavállaló szerződik és egyébként a szerződés teljes munkaidős, ez a gyakorlatban csak azt jelentheti, hogy a munkavállalók egymást váltva végzik tevékenységüket a napi 8 órás munkaidő alatt. Azaz annak ellenére, hogy ez a fajta munkaviszony létrejöhet teljes munkaidőre és részmunkaidőre is, az előbbi esetben is az egyes munkavállalók szükségképpen részmunkaidőben dolgoznak. A fentiekből az is következik, hogy a munkakör

megosztásban dolgozó munkavállalók munkarendje kötetlen, egymással egyeztetve kell elvégezniük a munkakörbe eső feladatokat.

A munkáltató számára az ilyenfajta munkavégzés abban az esetben nyerhet jelentőséget, ha fennáll az esélye, hogy egy munkakörben gyakran szorulna a munkavállaló helyettesítésre. A munkakörmegosztással elkerülhető a helyettesítésről való intézkedés, mivel az egyik munkavállaló akadályoztatása esetén a másik vagy többi munkavállalónak kell teljesítenie a munkakör ellátásához szükséges feladatokat. A munkavállalás feltételeit – alapbér, munkavégzés helye stb. – minden ilyen munkavállaló esetén külön-külön rendezni kell a munkaszerződésben. A munkabér alapesetben egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat, azonban ettől eltérő megállapodás is köthető, de csak az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása mellett.

Az ilyen jellegű munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha egy adott munkakörhöz kapcsolódóan a megosztásban dolgozók száma egy főre csökken. Ebben az esetben megfelelően alkalmazni kell a távolléti díj és végkielégítés szabályait.

Több munkáltató által létesített munkaviszony

A több munkáltató által létesített munkaviszony azt jelenti, hogy a munkaviszony legalább kettő munkáltató és egy munkavállaló között jön létre az egy munkakörbe tartozó feladat elvégzésére. Ennek a gyakorlatban akkor van jelentősége, hogy ha egy cégcsoport kíván együtt alkalmazni egy munkavállalót (pl.: informatikus, könyvelő). Azonban nem kötelező, hogy a cégek között tulajdonosi kapcsolat álljon fenn.

Ez az atipikus foglalkoztatási mód azért kerül a részmunkaidős foglalkoztatás egyik alcsoportjába, mert az adott munkavállaló egy adott munkáltató relációjában valójában a szerződésében kikötött munkaidő valamekkora hányadát teljesíti.

A többmunkáltatós jogviszonyban fontos annak a rendezése, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatokat milyen helyszíneken és milyen időbeli bontásban végzi (pl.: hetente cserélődő). A több munkáltató közül a szerződésben egyet ki kell jelölni a munkabér fizetésére, aki adójogi szempontból a foglalkoztatóvá válik. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek

teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti.

A munkavállaló oldaláról azonban a munkáltatók egyetemlegesen felelnek a munkajogi igényekkel szemben, így a munkavállaló az elmaradt munkabért bármelyik munkáltatótól követelheti. A munkaviszony megszüntetésére – eltérő kikötés hiányában – bármelyik munkáltató jogosult, illetve a munkavállaló a felmondását bármelyik munkáltatónak átadhatja.

Az ilyen jellegű munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

Ettől a fenti helyzettől eltérően kell kezelni azt az esetet, amikor egy munkavállalónak több különböző munkahelye van, ebben az esetben ugyanis külön jogviszonyok jönnek létre.

3. Napi munkaidő csökkentésének vagy emelésének munkáltatói lehetősége

Az általános napi teljes munkaidő a felek megállapodása alapján a nyolc óránál rövidebb, illetve hosszabb is lehet. A

rövidebből már volt szó a részmunkaidős foglalkoztatás általános leírásánál. Rövidebb teljes napi munkaidőt a felek akarata mellett egyes jogszabályok is meghatároznak, különösen az egészségre fokozott veszélyt vagy kockázatot jelentő munkahelyeken és munkakörökben.

A napi nyolc óránál hosszabb munkavégzésre csak bizonyos esetekben kerülhet sor, a felek erre vonatkozó külön megállapodása mellett, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakörben dolgozik, valamint akkor, ha a munkáltatója, illetve a cég tulajdonosa a hozzátartozója.

Ezekben az esetekben a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai nem nőnek arányosan, hanem a díjazás tekintetében az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A már említett készenléti jellegű tevékenység mellett a törvény több esetben is megengedi a munkáltatónak, hogy rugalmasabban szervezze a beosztottjai munkaidejét. Ezek a működési sajátosságok a következők:

- megszakítás nélküli tevékenység,
- több műszakos tevékenység,
- idényjellegű tevékenység,

- rendeltetése folytán vasárnaphoz vagy munkaszüneti naphoz kötődő tevékenység,
- vagy készenléti munkakörbe tartozó tevékenység.

Az nem szükséges, hogy ezek a körülmények a munkavégzés során mindig érvényesüljenek, alkalmanként lehetséges az eltérés. Ezen felül a megszakítás nélküli és a többműszakos tevékenység idényjelleggel is elrendelhető, ilyenkor ezek az általánostól eltérő szabályok csak az évnek erre a meghatározott időszakára vonatkoznak.

A törvény erre vonatkozó szabályozása alapján a munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható. Ez azonban nem azt jelenti, hogy pusztán a kapacitás kihasználtság elegendő indok a megszakítás nélküli munkára, ezt külső fizikai tényezőknek az alapulvételével kell eldönteni (pl.: olyan fizikai vagy kémiai folyamatok zajlanak, amelyek kontrollálása folyamatosan szükséges).

A tevékenység akkor több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát (napi átlagban megközelítőleg 11, 5 óra).

Idényjellegű az a tevékenység, amely a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik, erről a típusról később hosszabban is szó lesz.

Készenléti jellegű munkakörrel akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl.: ügyeletes orvos, tűzoltó), vagy a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár (pl.: figyelőszolgálatot teljesítő biztonsági őr).

2017. január 1-jével több ponton módosul a munkaidőkeret, elszámolási időszak és munkaidő-beosztás tekintetében az Mt. az egyes fenti esetekhez kapcsolódóan. Több műszakos tevékenység esetén továbbra is változatlanul lehetséges lesz a munkáltatónak tizenegy óránál rövidebb, nyolc órás napi pihenőidő elrendelésére, de csak szigorúbb feltételek betartása mellett. A kompenzáló pihenőidő bevezetésével

tizenegy óránál rövidebb napi pihenőidő esetén ugyanis a két egymást követő napon beosztott pihenőidő tartama nem lehet rövidebb huszonkettő óránál. Azaz, ha a munkáltató nyolc óra napi pihenőidőt osztott be, az azt követő napi pihenőidőnek minimum tizennégy órának kell lennie.

Készenléti munkakörbe tartozó tevékenység esetén tizenegy óra pihenőidőt kell a munkavállalónak biztosítani a befejezett munka és a másnapi munkakezdése előtt. Azonban a készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló nem végzett munkát annak ideje alatt.

Munkaidőkeretre vonatkozó jogszabályi

lehetőségek

Általánosságban a munkát az általános munkarend szerint heti öt napra (hétfőtől péntekig) és az egyes napokra egyenlően osztja be a munkáltató. Ettől eltérően a munkáltató döntése alapján, munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára (bizonyos feltételek esetén munkaszüneti napra és vasárnapra is), vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Ebben az esetben nem a napi munkaidőt határozza meg a munkáltató, hanem egy hosszabb időegységben (több hét vagy hónap)

határozza meg a ledolgozandó munkaidőt. Ezt a munkaidőt a munkavállalónak az előirt időkereten belül, átlagban kell ledogoznia.

A gyakorlatban a munkáltatónak gyakran nincs tudomása arról, hogy munkaidőkeret alkalmazása kedvező lehetőséget teremt, ha a tevékenysége indokolja a munkavállalók rendszeres napi munkaidejének egyenlőtlen beosztását, vagy a rendszeres szombati munkavégzést. Ha ezeket a tevékenységeket a munkavállaló az általános munkarendben végzi, akkor mindenképp a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A két megoldás alkalmazása jelentős különbséget eredményezhet a kifizetett munkabér tekintetében.

A fentiek alapján egy megfelelően és körültekintően elkészített munkaidőkerettel és az ezzel járó valamelyest megnövekedett adminisztrációval a munkáltatónak lehetősége nyílik a kívánt rugalmasabb munkaidő beosztásra és akár jelentős mértékű költségmegtakarításra is.

Az Mt. főszabályaként a munkáltató a teljesítendő munkaidőt legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét hosszúságú

munkaidőkeretben határozhatja meg. Ez az alábbi esetekben lehet hosszabb. Ha a munkáltató tevékenysége

- megszakítás nélküli,
- több műszakos,
- idényjellegű,
- a készenléti jellegű,
- vagy személy- és áruszállításban egyes meghatározott munkakörben végzett tevékenység,

akkor a munkaidőkeret legfeljebb 6 hónap, vagy 26 hét lehet. Kollektív szerződés alapján technikai és műszakszervezési okok miatt ennél még hosszabb, maximálisan 36 hónapos munkaidő-keret is alkalmazható.

A 18. életévet be nem töltött munkavállalóknál **Mt. 114.§ (3)**

bekezdés a) pontja alapján továbbra is egyheti időtartam

azonban a munkaidő-keret nem haladhatja meg az egyheti időtartamot, ennek különösen az idényjellegű diákmunkánál lehet jelentősége a munkáltató számára.

A munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját a munkáltatónak írásban meg kell határoznia és közzé kell tennie legalább 168 órával korábban és legalább egy hétre előre. A közzétételnek a helyben szokásos és általában ismert módon keresztül kell megtörténnie (pl.: e-mailen keresztül

vagy faliújságra kifüggesztéssel). A munkaidő-keret kezdési és befejezési időpontjának nem kell alkalmazkodnia a naptári hetekhez vagy hónapokhoz. Havi keret a hónap bármely napján megkezdhető, heti keret alatt pedig egy egybefüggő 168 órás időtartamot kell érteni.

A munkáltató a teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével határozza meg. Így, ha egy napi 8 órás munkaidőre vonatkozó négyhetes munkaidőkeretben az általános munkarend (hétfő-péntek) szerint 20 munkanap van, akkor a munkaidőkeretben teljesítendő munkaórák száma 160 óra. Ha a meghatározott időszakban van egy munkanapra eső munkaszüneti nap, azt a munkaidő-keretben is figyelmen kívül kell hagyni, így a teljesítendő óraszám 152 órára csökken. A teljesítendő munkaidő meghatározásakor a munkavállaló távollétének tartamát két módon lehet elszámolni: vagy figyelmen kívül kell hagyni vagy azt adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Ennek a technikai megoldásnak csak a munkaidő számításánál és nem pedig a díjazásánál van jelentősége.

A munkaidőkeret alkalmazásánál is ügyelni kell arra, hogy a munkavállaló napi munkaideje 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet (készenléti jellegű munkakör esetén legfeljebb 24 óra), illetve a heti munkaidő legfeljebb 48 óra (a készenléti jellegű munkakörök esetén 72 óra) lehet. A heti munkaidő felső határának figyelésével és betartásával a munkaidő-keret alkalmazása rugalmasabbá teheti a munkavállalók munkaidő-beosztását, mivel ebben az esetben annak tartamát a munkaidő-keret átlagában kell figyelembe venni. Így a munkáltató a teljes munkaidős munkavállaló munkaidejét napi 12 órában is beoszthatja 5 napon keresztül anélkül, hogy rendkívüli munkavégzés keletkezne. Azonban a többletórákat és esetleges pihenőnapokat a munkaidő-keretben kompenzálni kell a munkavállaló felé, egyéb esetben pedig a rendkívüli munkavégzés szabályait kell alkalmazni.

Munkaidő-keret esetén a heti pihenőnapokat és a heti pihenőidőt egyenlőtlenül is be lehet osztani, azzal a megszorítással, hogy annak havonta legalább egyszer vasárnapra kell esnie. A heti pihenőnap alkalmazása esetén a munkavállalónak hat ledolgozott munkanapot követően egy pihenőnapot ki kell adni (kivéve a megszakítás nélküli, a több

műszakos, vagy az idényjellegű tevékenység végzésekor, ekkor havonta legalább egy heti pihenőnapot kell beosztani). Heti pihenőidő alkalmazásakor hetente legalább 40 óra megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani akképpen, hogy a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidő biztosított.

Az osztott munkaidős alkalmazás

Ugyan főszabályként a munkáltató a napi munkaidőt megszakítás nélkül osztja be (un. osztatlan munkaidő), azonban a felek megállapodása alapján a munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (un. osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ez alatt az idő alatt a munkavállaló szabadon elhagyhatja a munkahelyét. Ha a munkáltató rendelkezése alapján a munkavállaló nem hagyhatja el a munkavégzés helyét, akkor az a bírói gyakorlat alapján az készenlétnek (ügyeletnek) minősül.³ Ez a szabály vonatkozik arra az esetre is, ha a munkavállaló elhagyhatná a munkahelyet a pihenőidő alatt,

³ 896/2003. számú munkaügyi elvi határozat

azonban erre nincs valós lehetősége a fennálló objektív körülmények miatt.

Az osztott munkaidős munkavégzésre a napi pihenőidőre vonatkozó különös szabályok az irányadóak, így a munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább nyolc óra pihenőidőt itt is biztosítani kell.

