

Hogy is van ez? - Túlóra

Nemrég indított cikksorozatunkat folytatva e havi számunkban a túlszolgálattal/túlórával foglalkozunk. Ezzel kapcsolatban mindenki rendelkezik már valamilyen tapasztalattal, illetve ismerettel. Mivel ez a téma minden nap előfordul, és a sokszor problémás hallomásokból való tájékozódás helyett nézzük a konkrét szabályokat.

A jogszabályok értelmezését most is a hivatásos állományúakkal kezdjük. A számukra elrendelhető túlszolgálatot a Hszt. 87-88.§-a, a 20/1997 BM rendelet 8.§-a valamint a 18/2008 IRM rendelet 47.§-a szabályozza. Ahhoz, hogy tudjuk mi minősül túlszolgálatnak ismernünk kell, hogy mennyi a szolgálatteljesítési idő, ez heti 40 óra. A részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban az előbb meghatározottnál hosszabb, de heti 48 órát meg nem haladó szolgálatteljesítési idő is megállapítható. Az ilyen beosztásokban több heti, de legfeljebb négyhavi munkaidőkeretben is meghatározható a szolgálatteljesítési idő. Ilyenkor a heti átlagot kell figyelembe venni egy meghatározott időintervallumban (munkaidőkeretben). Túlszolgálatnak minősül a napi, a heti vagy a havi szolgálatteljesítési időn túl, valamint a munkaszüneti és pihenőnapon elrendelt és teljesített szolgálat.

Túlszolgálatot csak a szolgálat érdekében vagy rendkívüli esetben (baleset, elemi csapás vagy súlyos kár megelőzése, illetőleg elhárítása, következményeinek felszámolása, továbbá egyéb előre nem látható körülmény bekövetkezése) lehet elrendelni. Naptári évenként legfeljebb 300 óra túlóra rendelhető el, mely miniszteri rendelkezéssel 450-re növelhető. A túlszolgálatot az állományilletékes parancsnoknak írásban (!!!) kell elrendelnie, és a teljesített túlszolgálatról nyilvántartást kell vezetni. A túlszolgálatért 150 óráig szabadidőben történő megváltás, a felett pedig távolléti díjnak megfelelő összeg jár. A távolléti díjat ilyenkor 174 órás havi osztószámmal kell megállapítani, függetlenül attól, hogy az adott hónapban mennyi munkaóra volt.

Fontos szabály, hogy a túlszolgálatért annak időtartamával megegyező, ha pedig azt a heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon teljesítették, a túlszolgálat kétszeresének megfelelő szabadidő, illetőleg díjazás jár. A túlszolgálatért járó szabadidőt nem lehet hónapokig elhalasztani, hanem a túlszolgálat követő napon (napokon), de legkésőbb 30 napon belül kell kiadni. Ettől akkor lehet eltérni, ha a túlszolgálat havi vagy éves szolgálatteljesítési idő keretében történt. A távolléti díjat legkésőbb a túlszolgálatot követő 2. hónapban ki kell fizetni. Egyébként az állományilletékes parancsnok az „első” 150 óra esetében is engedélyezheti a díjazást a szabadidőben történő megváltás helyett.

Köztisztviselők esetében a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény 39-40.§ szabályozza a munkaidőt, illetve a rendkívüli munkavégzést. E szerint a munkaidő heti 40 óra, hétfőtől csütörtökig 8-16.30-ig pénteken 8-14.00-ig tart. Itt is lehetősége van a munkáltatónak munkaidőkeret meghatározására. A rendkívüli munkavégzést a köztisztviselő részére is írásban kell elrendelni, amely évente a 160 órát nem haladhatja meg. A rendkívüli munkavégzésért annak időtartamával megegyező mértékű szabadidő jár, amit 30 napon belül ki kell adni, ha ez nem lehetséges meg kell váltani. A megváltás mértéke a köztisztviselő kifizetéskori illetményének arányos összege. Köztisztviselőkre is vonatkozik, hogy a heti pihenőnapon és munkaszüneti napon végzett munka ellenértékéeként a munkavégzés időtartama kétszeresének megfelelő mértékű szabadidő jár. A rendszeresen rendkívüli munkavégzést teljesítő köztisztviselőnek évi 20 munkanap szabadidő átalány állapítható meg.

Kormánytisztviselők esetében a törvény két mondatban rendezi a köztisztviselőtől eltérő rendkívüli munkavégzést. A rendkívüli munkavégzés időtartama évente legfeljebb kettőszáz óra lehet. A rendszeresen rendkívüli munkavégzést teljesítő kormánytisztviselő számára legfeljebb évi huszonöt munkanap szabadidő átalány állapítható meg.

Közalkalmazottra a Munka Törvénykönyve 126.-128.§ az irányadó. Ez részletesen szabályozza a rendkívüli munkavégzés feltételeit. A terjedelmes jogi szabályozás miatt itt csak megemlítjük a jelentősebb különbségeket. Az Mt., hogy mi minősül rendkívüli munkavégzésnek a) a munkaidő-beosztástól eltérő, b) a munkaidőkereten felüli, illetve c) az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá d) készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig terjedő időtartam. Munkaszüneti napon a munkáltató csak a törvényben meghatározott esetekben rendelhet el rendkívüli munkavégzést. A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet. Lényeges eltérés, hogy a munkáltató nem köteles írásban elrendelni, a rendkívüli munkavégzést, csak ha ezt a munkavállaló kéri, vagy kollektív szerződés előírja. Évenként legfeljebb 200 óra túlóra rendelhető el, melyet kollektív szerződés 300 óráig megemelhet. Lényeges kitétel, hogy rendkívüli munkára nem vehető igénybe a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

