

Új munkatörvénykönyv – 8 – Rendkívüli munka

Kedves Partnereink!

Rendkívüli munka

Rendkívüli munkaidőnek számít

- munkaidő-beosztástól eltérő;
- munkaidőkereten felüli;
- elszámolási időszak esetén az alapul szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő;
- ügyelet tartama.

Teljes napi munkaidő esetén naptári évente 250 óra (kollektív szerződésben maximum 300 óra.) rendkívüli munka rendelhető el. Ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre, vagy részmunkaidőre jött létre, akkor arányos mértékű rendkívüli munka rendelhető el.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget, környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

Ügyelet és készenlét

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

- a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
- c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

Tartama:

- **ügyelet:** nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani (Az eddigi naptári évenkénti 200 óra kikerült a törvényből).
- **készenlét:** havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól

- a keresőképtelensége alatt,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

- e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Kollektív szerződésben csak a munkavállaló javára lehet eltérni a fentiek alól.

A helyes munkarend, s ezen belül a rendkívüli munkavégzés szabályainak kialakításához célszerű a bérszámfejtő, humánpolitikai szakember vagy munkajogban jártas jogász igénybe vétele. Irodánk mindhárom területen rendelkezik magasan kvalifikált és nagy szakmai gyakorlattal, jelentős referenciákkal rendelkező szakemberháttérrel a munkaügyi jellegű kérdések megválaszolásához.

Budapest, 2012. augusztus 1.

Tisztelettel:

dr. Sallai Csilla
Kamarai tag könyvvizsgáló

A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget