

Köteles-e a munkavállaló a munkakörébe nem tartozó feladatok elvégzésére? Ha igen, az rendkívüli munkavégzésnek minősül?

A munkáltató utasíthatja a munkavállalót, hogy az - a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen - eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lásson el – ezt átirányításnak nevezzük.

Az átirányításra vonatkozó főbb szabályok:

- Az átirányítás a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.
- Az átirányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átirányítás alapján történő munkavégzés időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot. Ha az átirányítás időtartama egy munkanapon belül a négy órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni. Egy naptári éven belül a több alkalommal elrendelt átirányítások időtartamát össze kell számítani.
- Egy naptári éven belül az átirányítás, a kiküldetés, kirendelés, valamint az Mt. 150. § (1) bek. szerinti, más munkáltatónál történő munkavégzés időtartamát össze kell számítani és ezek együttes időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a száztíz munkanapot nem haladhatja meg.
- Ha a munkavállaló eredeti munkaköre helyett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót az átirányítás teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.
- Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg.
- Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét az átirányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az ügyelet alatti munkavégzés, valamint a készenlét alatt elrendelt munkavégzés. Az átirányítás is történhet rendes munkaidőben, de rendkívüli munkavégzésként is. Hogy adott esetben rendkívüli munkavégzésnek minősül-e, elsősorban a munkaidő-beosztás határozza meg, az elvégzett feladatok ebből a szempontból nem számítanak.