2026. 11. 25.

Kedves Titkárok!

Bizonyára hallottatok róla, hogy december 24-ét munkaszüneti nappá nyilvánították (ez egyben azt is jelenti, hogy általános munkarendben nem kell ezt a napot 12-én ledolgozni). A következőkben összefoglaljuk nektek – a minisztérium közleményét is idézve -, mennyiben érinti ez a munkaidőkeretet és az elszámolási időszakot.

A 2026. évben folyamatban lévő munkaidőkeretben és elszámolási időszakban a munkáltatónak írásban újra meg kell határoznia a teljesítendő munkaidő tartamát. A munkaidőtartam meghatározásának módja függ attól, hogy a munkáltatónál milyen munkarendben kerül sor a foglalkoztatásra.

Általános munkarendben – a hétfőtől péntekig tartó foglalkoztatás esetén – egyenlőtlen munkaidő-beosztásban[1]a munkáltatónak figyelmen kívül kell hagynia a december 24-i munkaszüneti napot, és december 12-ét munkanap helyett pihenőnapként kell figyelembe vennie.

Általánostól eltérő munkarendben egyenlőtlen munkaidő-beosztásban a munkáltatónak szintén figyelmen kívül kell hagynia a december 24-i munkaszüneti napot. Ugyanakkor a december 12. mint áthelyezett munkanap vonatkozásában nem keletkezik munkáltatói kötelezettség, mivel a munkanap-áthelyezésről korábban rendelkező miniszteri rendelet sem volt alkalmazandó az esetükben.

Az újból meghatározott munkaidő tartamát írásban közzé kell tennie a munkáltatónak!

Munkarend típusa	**Kire vonatkozik?**	**Mi a teendő a számolásnál?**
Általános munkarend (egyenlőtlen beosztással)	Akik **hétfőtől péntekig** dolgoznak, de a napi óraszámuk változó (pl. egyik nap 6, másik nap 10 óra).	December 24-ét ki kell venni a munkanapok közül, **és** december 12-ét (szombatot) pihenőnapként kell figyelembe venni.
Általánostól eltérő munkarend	Akik például **több műszakban, hétvégén vagy megszakítás nélkül** dolgoznak	Rájuk eleve nem vonatkozott a decemberi munkanap-áthelyezés, ez esetben csak azt kell figyelembe venni, hogy december 24. munkaszüneti nap lett.

[1] ha a munkáltató a munkaidőt a napi munkaidőtől eltérően, vagy a heti pihenőnapot nem hetenként két pihenőnap beosztásával, vagy a heti pihenőidőt – a heti pihenőnapok helyett – nem hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőként osztja be.

Ilyet kizárólag akkor tehet a munkáltató, ha munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot alkalmaz