

A szabadság kiadásának rendje

A fizetett szabadság az egyik olyan munkáltatói kötelezettség, amely megkülönbözteti a munkaviszonyt a többi munkavégzése irányuló jogviszonytól. A szabadság célja, hogy a munkavállaló pihenessen, a kikapcsolódásra és a szabadidő eltöltésére alkalmas idő álljon a rendelkezésére. A szabadság kiadásáról a 2012. július 1-jén hatályba lépett új Mt. 122-125.§-ai rendelkeznek, amely a megváltozott szabályokat 2013. január 1-jétől rendeli alkalmazni.

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. A munkavállaló szabadságra való jogosultságát nem érinti, ha nyugdíjasnak minősül (MK 74.) vagy foglalkoztatására részmunkaidőben kerül sor (MK 19.)

A munkáltató joga

A szabadság kiadásának joga és kötelezettsége főszabály szerint a munkáltatóé, de ez a jog nem korlátlan, mivel azt is előírja a törvény, hogy a szabadság kiadását megelőzően a munkáltatónak a munkavállalót meg kell hallgatnia. További korlátozás, hogy a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként legalább egy alkalommal 14 egybefüggő naptári napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

Előírás még, hogy a munkáltatónak a szabadság kiadásának az időpontját legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölnie kell. Álláspontom szerint a korábbi 30 napos előzetes közlési határidő lecsökkentése 15 napra sérelmes lehet a munkavállalóra, hiszen egy hosszabb pihenést aligha lehet 15 nappal előre megtervezni. (szállást lefoglalni stb.)

A másik gond abból adódhat, hogy a munkavállaló csak 7 nap szabadságával rendelkezhet, az e feletti részt a munkáltató a 14 naptári napot elérő szabadság kiadása után akár el is aprózhatja. Méltányos lett volna, ha a jogalkotó a munkavállaló beleegyezését írta volna elő az egy hétnél rövidebb szabadság jogszerű munkáltatói kiadásához.

A szabadságot az Mt. 123.§(1) bekezdésében rögzített főszabály szerint az esedékesség évében kell kiadni. Ha azonban a munkáltató nem tudja a teljes szabadságot az esedékesség évében kiadni, de a tárgyévben megkezdett szabadság a következő évben jár le és az átnyúló szabadságrész nem haladja meg az 5 munkanapot, akkor azt a tárgyévben kiadottnak kell tekinteni. Másik eltérést engedő szabály, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja, kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. Felhívom a figyelmet, hogy kollektív szerződésben történt felhatalmazás nélkül a munkáltató a szabadság egynegyedét semmilyen indokkal nem viheti át a tárgyévet követő év március 31-ig. A munkáltató a munkavállalónak a szabadság kiadás időpontjának módosításával, vagy a szabadság megszakításával összefüggésben felmerült kárát köteles megtéríteni.

A szabadság kiadásának akadálya lehet a munkavállaló oldalán felmerült ok is. (pl. betegség, gyes igénybevétele) Ilyenkor a munkáltató a szabadságot az ok megszűnésétől számított 60 napon belül köteles kiadni a munkavállalónak. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a szabadság kiadását alapesetben nem megkezdeni, hanem kiadni kell 60 napon belül. Ha az akadály megszűnését követően a munkavállaló foglalkoztatása átmenetileg nélkülözhetetlen, akkor a szabadság kiadása túlnyúlhat a 60 napon, de a kiadását mindenképpen meg kell kezdeni a 60 napos határidőn belül.

Pótszabadság

A felek megállapodása alapján az életkor után járó pótszabadságot a munkavállaló a következő évre is átviheti. Először ilyen megállapodást a 2014. évi pótszabadság 2015 évre történő átvitelére lehet kötni. A megállapodásban a tervezett kivétel időpontját legalább a hónap megnevezésével célszerű megjelölni (amelyet a kivételt megelőzően 15 nappal a felek pontosítanak), hiszen a szabadság átvitelének valamilyen konkrét célja van a munkavállaló részéről (pl. unoka születése, kiutazás hosszabb időre a külföldön élő gyerekekhez, vagy házfelújítás stb.). A szabadság átvitele nem éri el a célját, ha a jövő évi kiadás időpontját a munkavállaló a munkáltató egyoldalú döntésére bízza.

Mikor kell kiadni?

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Munkanapnak ebből a szempontból azok a napok minősülnek, amelyekre a munkáltató egyébként rendes munkaidőben munkavégzést rendelt el. Így előfordulhat, hogy a munkavállaló a szabadságát vasárnap, vagy munkaszüneti napon tölti.

Munkaidő beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembe vételével kell kiadni. Felhívom a figyelmet, hogy a munkanap azoknál a munkavállalóknál, akik a beosztásuk szerinti munkaideje egyik napról a másikra átnyúlik, nem azonos a naptári nappal. Például a munkavállaló 22.00 órától 06.00 óráig van beosztva és erre a napra szabadságot kér, akkor az ő szabadságnapja 22.00 órától másnap 22.00 óráig tart. Ezen időtartamon belül kell a munkáltatónak a munkanapra vonatkozó egyéb szabályokat is betartani, például a napi 12 órás munkaidő limitet, vagy a munka befejezésétől a másnapi munkakezdésig tartó 11 óra pihenőidőt biztosítását.

Ha a munkavállaló rendelkezik munkaidő-beosztással, a szabadság kiadása és elszámolása – a munkáltató döntése alapján – munkanapokban vagy munkaórákban történhet. Az utóbbi választása esetén a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesüljön a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Ha pl. a munkavállaló a szabadsággal érintett napokon 12 óra munkavégzésre volt beosztva, akkor a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. Az órákban történő elszámolás és nyilvántartás problémát is okozhat, mert pl. év végén négy óra megmaradt szabadság kiadásához tervezni kell egy négyórás munkanapot a munkaidő-beosztás során. Egy 8 órás munkanapra ugyanis négy óra szabadságot nem lehet kiadni, a munkavállalónak mindenképpen egy teljes napra, vagy az egyik napról a másikra átnyúló munkaidő beosztás esetén 24 óra időtartamra mentesülnie kell a munkavégzés alól.

A munkaviszony fennállása alatt a szabadságot természetben kell kiadni, a szabadság megváltására kizárólag a munkaviszony megszűnésekor kerülhet sor, abban az esetben, ha a munkáltató a munkaviszony megszűnéséig az időarányos szabadságot nem adta ki.

A túladott szabadság esetén kifizetett munkabér azonban nem követelhető vissza. Ha a munkavállaló keresőképtelensége pl. az adott évben meghaladja a 30 napot, akkor ez az idő nem minősül munkában töltött időnek és így nem képezi a szabadság alapját. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy időarányosan kevesebb szabadság jár a munkavállalónak. Ez az intézkedés méltánytalanul sújtja az önhibájukon kívül beteg munkavállalókat azzal, hogy még kevesebb időt biztosít a regenerálódásra. A betegség szankcióval sújtása teljesen téves rendelkezés az Mt.-ben. Az indok nélküli táppénzen töltött idő megakadályozása, pl. a körzeti orvos szabályszerű működésének ellenőrzésével oldható meg.

A szabadságot a munkáltató kiadhatja a munkavállalónak a felmondási idő azon része alatt, amelyre a munkavállalót munkavégzésre kötelezte. A felmondási idő azon része alatt, amikor

a munkavállalót a munkavégzés alól felmentette, már nem lehet szabadságot kiadni. Ugyanez igaz arra az esetre is, ha a munkáltató a munkavállalót a teljes felmondási időre mentesítette a munkavégzés alól.

Szerzőnk: dr. Bujtor Gyula munkajogi szakjogász, munkaügyi tanácsadó