



Közeledik az év vége – ideje számba venni a szabadságon töltendő napok számát

Lassan véget ér a 2010-es esztendő, néhány cégnél napokon belül leáll a termelés, más társaságoknál viszont éppen most indul be a „nagyüzem”. De vajon melyik munkavállaló vette már igénybe az éves szabadságkeretét, és kik azok, akiknek sok szabadságuk van még? Milyen szabályokat kell figyelembe vennie a cégvezetőnek, ha a munkavállalók szabadságának kiadásáról, vagy annak engedélyezéséről van szó? Jelen hírlevelünkkel a fenti kérdésekre igyekszünk röviden, tömören választ adva segítséget nyújtani Önöknek.

A közvéleményben sokszor helytelen nézet alakul ki a szabadság igénybe vételével kapcsolatban. A szabadság kiadása ugyanis elsősorban a munkáltató kötelezettsége, és ezzel szemben csak korlátozott mértékben a munkavállaló jogosultsága. A munka törvénykönyve egyértelműen rögzíti, hogy a szabadság kiadásának időpontját a munkáltató határozza meg (legalább 1 hónappal a szabadság kezdetét megelőzően), és az alapszabadságnak csupán egynegyede tekintetében érvényesül a munkavállaló kérése (legalább 15 nappal korábban bejelentve azt). Ezen szabályokra figyelemmel érdemes lehet munkáltatóként újragondolni a szabadságok kiadásának jövőbeni rendjét.

A magyar munkajog hatályos szabályai szerint a munkavállalónak járó szabadságot az esedékesség évében ki kell adni. De mit tehetünk akkor, ha nem lehet úgy alakítani a munkarendet, hogy valamennyi munkavállaló a fenti szabálynak megfelelően igénybe vehesse szabadságát? A törvény néhány "menekülési ösvényt" rögzítve, az alábbi lehetőségeket engedi:

1. Első helyen kiemelendő és jogilag legegységesebb megoldás lehet, ha a munkavállaló decemberben megkezdje szabadságát és az átnyúljanak januárra. Ennek a változatnak két fontos feltétele van: egyrészt a szabadságot az esedékesség évében megkezdje a munkavállaló és az folyamatosan, megszakítás nélkül nyúljon át a következő évre (vagyis legalább a december 31-ét szabadságon kell töltenie a munkavállalónak), másrészt pedig, hogy a következő évre legfeljebb 5 munkanapnyi szabadság vihető át. Ebben az esetben a törvény úgy tekinti, mintha az esedékesség évében adták volna ki a szabadságot, ezáltal a munkáltató nem követ el szabályszegést.
2. Amennyiben még az idei évben jelentkező kivételesen fontos gazdasági érdek indokolja, vagy az évben a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok merült, illetve merülne fel, úgy lehetőség nyílik a szabadságot az esedékesség évét követően kiadni. Ekkor is azonban legkésőbb a következő év március 31-ig, illetve kollektív szerződés erre vonatkozó kifejezett rendelkezése esetén legkésőbb június 30-ig ki kell adni a munkavállaló szabadságát. Ilyen kivételes gazdasági érdekek – amely lehetetlenné teszi a szabadság kiadását – csak olyan körülmény minősülhet, amely független a munkaszervezéstől. Működési kört érintő ok lehet különösen a baleset, elemi csapás (amiből idén bőven kijutott az országnak), súlyos kár, vagy az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése illetve annak elhárítása. A fenti okra hivatkozás esetében sem hagyhatók azonban figyelmen kívül olyan munkajogi alapelvek, mint például a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma. Ha ugyanis egy ilyen indok miatt bekövetkező helyzetet az év hátralévő részében munkaszervezési megoldásokkal – pl. a munkaidő-beosztás megváltoztatásával – a munkáltató még orvosolhatja (tehát a szabadság kiadására még a tárgyévben sor kerülhetne), úgy nem jár el rendeltetészerűen, ha a szabadságot nem adja ki.
3. Előfordulhatnak egy cég életében olyan esetek is, amikor a szabadságot a munkavállaló betegsége vagy személyét érintő más elháríthatatlan akadály miatt nem lehet az esedékesség évében kiadni. A szabályozás értelmében ilyenkor – mentesítve a munkáltatót a hátrányos jogkövetkezmények alól – az akadály (pl. a keresésképtelen állapot) megszűnését követő 30 napon belül kell kiadni a szabadságot. Két fontos körülményre érdemes ebben az esetben odafigyelni: egyrészt a szabadságot folyamatosan kell biztosítani a munkavállaló részére (ha már megkezdte a szabadság kiadását, akkor nincs lehetőség a szabadság részletekben történő kiadására),

másrészt nem kell feltétlenül az ok megszűnését követően azonnal kiadni a szabadságot, elegendő 30 napon belül megkezdeni azt. Ez praktikus azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállaló decemberben (még mielőtt megkezdene a szabadságát) lebetegszik, úgy a januári munkára képes állapotának elérését követő 30 napon belül ki kell adni részére egyszerre a korábbi évről megmaradt szabadságát.

Sajnálatos módon a részletszabályok kidolgozása e kérdés tekintetében is várta még magára, de mindenképpen tanácsos az ok felmerülésekor megfelelően dokumentálni azt a körülményt, amely a szabadság megfelelő időben történt kiadását lehetetlenné tette. Ha ilyen esemény az év folyamán eddig nem merült fel, akkor ezzel a lehetőséggel kizárólag az év hátralévő néhány napjában esetlegesen felmerülő új ok esetében élhet a munkáltató.

Fontos hangsúlyozni, hogy míg az első esetben legfeljebb 5 munkanap terjedelemben vihető át a szabadság a következő évre, addig a második esetben a rendes szabadság legfeljebb egynegyede mértékéig - azaz további 5-7 nap erejéig - élhetünk ezzel a lehetőséggel. Még egy esetleges kivételes gazdasági érdek esetén sem lehet ennél több napot átvinni a következő évre, valamint a kollektív szerződés sem tartalmazhat ettől eltérő rendelkezést.

Amennyiben a fent vázolt lehetőségek kiaknázását követően is maradna még a munkavállalónak szabadsága, úgy a szabadság ki nem adása a munkáltató részéről munkajogi szabályszegést valósít meg, amely egy munkaügyi ellenőrzés során szankcionálható. Tekintettel arra, hogy a szabadság igénybevétele a munkavállalónak csupán joga, így rá nézve nem járhat hátrányos következményekkel, ha az esedékesség évében nem vette igénybe az összes szabadságát. A munka törvénykönyve alapján ilyen esetben a munkavállaló jogosult elévülési időn belül (3 év) követelni a szabadság kiadását, illetve a munkaviszonya megszűnésekor annak pénzbeli megváltását kérni.

Jelen hírlevelünk tartalma általános jellegű tájékoztatás; nem minősül jogi tanácsadásnak, hiszen valamely konkrét eset egyedi körülményeire és a jogszabályok hatályos szövegének folyamatos változására tekintettel esetlegesen az itt leírtaktól eltérő álláspont kialakítása szükséges. Kérdéseikkel, egyedi problémáikkal forduljanak hozzánk a budapest@bpv-jadi.com e-mail címen.

Ha hírlevelünkről le szeretne iratkozni, kérjük, kattintson [ide](#).

bpv | JÁDI NÉMETH Ügyvédi Iroda |

H-1051 Budapest, Vörösmarty tér 4. |

Tel.: (+36) 1 429 4000 | Fax: (+36) 1 429 4001 |

budapest@bpv-jadi.com | www.bpv-jadi.com

bpv | LEGAL

Brussels – Bucharest – Budapest – Prague – Vienna –
Baden – Bratislava – Mödling

www.bpvlegal.com