

# MUNKAÜGYI HÍRLEVÉL

2008. november

Hatóságunk ellenőrzései során jelentős számban tár fel a munkaidővel és a pihenőidővel összefüggő szabálytalanságokat. Ezen belül leggyakoribb a munkaidő napi és heti törvényes mértékének túllépése, valamint a szabadság tárgyévi kiadásának elmulasztása.

Jelenlegi számunkban a rendes szabadság kiadásának kérdéseivel foglalkozunk, annak okán, hogy a munkáltatóknak ebben az időszakban célszerű áttekinteni a munkavállalók szabadságának tárgyévi kiadását, illetve az ezzel kapcsolatos intézkedéseket megtenni.

## 1. A rendes szabadság

### Alapszabadság

A munkavállalót annak alapján, hogy munkaviszonyban áll, évente rendes szabadság illeti meg. A rendes szabadság alap és pótszabadságból áll. A szabadság a dolgozó részére járó díjazott (fizetett) pihenőidő. Az alapszabadság főszabály szerint legalább húsz munkanap, maximum 30 nap lehet. Mivel a szabadság kiadásának alapvető célja, hogy a munkavállaló pihenését, regenerálódását szolgálja, ezért az alapszabadság mértéke nem a munkaviszonyban eltöltött időtől, hanem a dolgozó életkorától függ: az életkor emelkedésével növekszik. A szabadság mértéke nem függ attól, hogy a munkavállaló teljes vagy részmunkaidőben dolgozik, illetve attól sem, hogy fő- vagy mellékállásban végez munkát, illetve hogy nyugdíjas-e.

### Pótszabadság

A rendes szabadság másik része a pótszabadság, melyet a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) a munkavállaló élethelyzetére, egészségügyi, szociális szempontokra tekintettel határoz meg. pótszabadság tehát a következő esetekben jár a dolgozónak:

- fiatal munkavállalónak (16 éves kortól lehet munkát vállalni, illetve 15 éves kortól iskolai szünet alatt) 18. életéve betöltéséig évente 5 munkanap,
  - tizenhat évesnél fiatalabb gyermeket nevelő egyik szülőnek (egy munkavállaló veheti igénybe a pótszabadságot), ha egy gyermeket nevel két munkanap, ha két gyermeket négy munkanap, ha kettőnél több gyermeket akkor összesen hét munkanap,
  - vak munkavállalónak évenként öt munkanap,
  - a föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalónak évenként öt munkanap
- pótszabadság jár.

Az Mt. szabályain túl egyéb pótszabadságban állapodhatnak meg a felek a munkaszerződésben, illetve kollektív szerződésben is lehetőség van pótszabadság megállapítására.

Ha a munkavállaló nem teljes naptári évet tölt a munkáltatónál, hanem év közben kezd el dolgozni adott munkahelyen, akkor részére a szabadság arányos része jár.

## 2. A rendes szabadság kiadásának kérdései

A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes véleményének kikérése után - a munkáltató határozza meg.

Az alapszabadság egynegyedét (ha a dolgozó már legalább három hónapja dolgozik a munkáltatónál) a foglalkoztató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak ezt a kérését a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

Ha a munkavállaló életében olyan esemény (személyi, családi ok) történik, amely miatt nem várható el, hogy munkát végezzen, az számára tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, akkor erről haladéktalanul értesítenie kell a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni (ilyen kivételes esetben tehát a dolgozónak nem kell tizenöt napos határidőben bejelentenie, hiszen nem is tudná). Ugyanakkor a munkáltató felszólítására a kivételes körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles a munkavállaló.

### A szabadság kiadásának elmaradása a munkáltatónál fennálló ok miatt

Az egyik legfontosabb szabály, hogy a szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A pihenéshez való jog maradéktalan biztosítása érdekében **tavaly** történt jogszabályi változás. Korábban a munkáltató **kivételesen fontos gazdasági érdek** esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévét követő év június 30-áig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévét követő év december 31-ig volt köteles kiadni.

2007. április 1-től viszont a következő szabály érvényes: a munkáltató **kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig köteles kiadni a szabadságot**. Fontos megjegyezni, hogy ilyen esetben is legfeljebb a rendes szabadság egynegyedét lehet a következő évre átvinni.

A jogszabály meghatározza a **kivételesen fontos gazdasági érdek** fogalmát, korábban ugyanis nehezen lehetett bizonyítani, hogy a munkáltató valóban indokolt esetben nem adja ki a szabadságot. Kivételesen fontos gazdasági érdeknek kell tekinteni tehát a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, a munkaszervezéstől független olyan körülményt, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná. Erre a munkáltató csak akkor hivatkozhat, ha olyan helyzet áll elő, melyet a munka ütemezésével, jobb megszervezésével nem tud megoldani.

Ennél súlyosabb esetben; amikor a munkáltató **működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár**, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély áll fenn, akkor a rendes szabadság egynegyedét meghaladó rész is kiadható a következő évben (de legkésőbb március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a június 30-ig).

### A szabadság kiadásának elmaradása a munkavállalónál fennálló ok miatt

A szabadság tárgyét követő évben történő kiadása előfordulhat a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén is, ilyenkor az akadályoztatás (betegség) megszűnésétől számított harminc napon belül kell kiadni a szabadságot. Ebben az esetben tehát nem érvényesül a szabadság  $\frac{1}{4}$ -nek átvitelére vonatkozó szabály.

Ha a munkáltató a szabadságot nem adta ki a jogszabályban előírt időben, ez nem eredményezi a szabadság elvesztését. A munkavállaló munkaviszonya megszűnésétől számítva három éven belül tudja a ki nem adott szabadság megváltását, megfizetését kérni.

### **3. A munkaügyi hatóság ellenőrzési jogköre a szabadsággal kapcsolatos szabályok érvényesülése érdekében**

A munkaügyi hatóság elvben a szabadsággal kapcsolatosan valamennyi jogszabályban előírt, illetve kollektív szerződésben foglalt rendelkezést vizsgálhatja. A gyakorlatban – főként a munkavállalók erre irányuló bejelentései miatt – a következő kérdések vizsgálata jellemző:

#### **A szabadság tárgyévi kiadására vonatkozó szabályok érvényesülése**

Ennek keretében - nagyrészt a munkavállalók bejelentése alapján - vizsgáljuk, hogy a munkáltató az alapszabadság mértékét, a pótszabadságot, vagy a szabadság összevont mértékét helyesen állapította-e meg, a munkavállalónak járó szabadságot az esedékesség évében kiadta-e, ha nem, akkor a tárgyévben történt a szabadság kiadása az megfelelő indok alapján történt-e. (A kivételesen fontos gazdasági érdek fennállását a munkáltató köteles bizonyítani.)

#### **A szabadság-nyilvántartás megfelelő vezetése**

A szabadság kiadásával kapcsolatosan a munkáltató köteles a valóságnak megfelelő nyilvántartást vezetni. A viták elkerülése és a megfelelő munkaszervezés érdekében célszerű éves szabadságolási ütemtervet készíteni.

A nyilvántartás vezetése vonatkozásában alapvető követelmény, hogy azt naprakészen, eseményszerűen kell vezetni, így annak a jogsértő eljárásnak a vizsgálata is ebbe a körbe tartozik, amikor a munkáltató nyilvántartása szerint („papíron”) a munkavállalók szabadságukat töltik, ennek ellenére ténylegesen munkát végeznek.